



**FINANZAS Y DESARROLLO**

**MARZO DE 2019**

**Islandia y el secreto de su éxito** Pág. 12

**Semblanza de Branko Milanovic** Pág. 30

**La lucha por el talento tecnológico** Pág. 46



# Las mujeres y el crecimiento económico

# Índice



En el mundo, las mujeres ganan 63% menos que los hombres, pero dedican el triple de horas a trabajos no remunerados.

## LAS MUJERES Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

### 4 Un imperativo mundial

Empoderar a las mujeres es crucial para la economía y la población de todos los países

*Christine Lagarde*

### 6 Cerrar la brecha de género

Los beneficios económicos de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba

*Era Dabla-Norris y Kalpana Kochhar*

### 12 Construir una economía inclusiva

La primera ministra de Islandia analiza la importancia del género al repensar la economía

*Katrín Jakobsdóttir*

### 14 Saliendo adelante en India

Las mujeres luchan por derribar los obstáculos a la creación de empresas

*Ashlin Mathew*

### 18 Invertir en la diversidad de género

Los dueños y gestores de activos presionan para aumentar la diversidad de género en todos los niveles directivos

*Rakhi Kumar*

### 20 Los costos ocultos del cuidado familiar no remunerado

El sector público y el privado tienen que trabajar juntos para promover la igualdad de género

*Sarah Gammage, Naziha Sultana y Manon Mouron*

### 24 La bancarización y el futuro de la mujer

Los servicios financieros digitales están eliminando a los intermediarios para equiparar oportunidades

*Sarah Hendriks*

### 26 La desigualdad de género en Japón

La desigualdad de género en cuanto a oportunidades profesionales y los largos horarios de trabajo perpetúan las diferencias salariales

*Kazuo Yamaguchi*


**46**

## TAMBIÉN EN ESTE NÚMERO

### 36 El pasado como prólogo

La Roma antigua ofrece lecciones sobre la importancia del desarrollo sostenible

*Anthony Annett y Joshua Lipsky*

### 42 Ciudadanía y crecimiento

Las leyes de ciudadanía inclusivas tienden a fomentar el desarrollo económico

*Patrick Amir Imam y Kangni Kpodar*

### 46 La lucha por el talento tecnológico

La competencia mundial por un grupo limitado de trabajadores tecnológicos se está intensificando

*Pedro Nicolaci da Costa*

### 52 Pronósticos enigmáticos

Con tantos avances tecnológicos en marcha, ¿por qué los pronósticos a largo plazo están tornándose pesimistas?

*M. Ayhan Kose, Franziska Ohnsorge y Naotaka Sugawara*


**42**

## DEPARTAMENTOS

### 30 Gente del mundo de la economía

#### Analista de clase

*Chris Wellisz* traza una semblanza de **Branko Milanovic**, especialista de vanguardia en temas de desigualdad

### 34 En las trincheras

#### En pos de la estabilidad

*Elvira Nabiullina* explica cómo la adopción de políticas enérgicas ayudó a Rusia a evitar una recesión más profunda

### 40 Vuelta a lo esencial

#### ¿Ayuda el salario mínimo a los trabajadores?

Un salario mínimo muy generoso puede inducir a los empleadores a eliminar puestos

*Piyaporn Sodsriwiboon y Gabriel Srouf*

### 50 Bajo la lupa

#### Cerrar la brecha

Las mujeres siguen rezagadas en muchos ámbitos, mientras surgen discrepancias flagrantes en el campo de la tecnología

*Lijun Li*

### 57 Críticas de libros

*Dance of the Trillions: Developing Countries and Global Finance*, David Lubin

*Taxing Africa: Coercion, Reform and Development*, Mick Moore, Wilson Prichard y Odd-Helge Fjeldstad

### 60 Notas monetarias

#### Una mujer para la posteridad

El nuevo billete de 10 dólares canadienses nos da una lección de historia

*Glenn Gottselig*


**30**



## Igualdad para todos

**SI HAS NACIDO MUJER**, es posible que tengas que luchar por tus derechos. Y sin derechos, no solo enfrentarás discriminación, sino que probablemente te será difícil acceder a la atención médica y la educación que necesitas para ser una trabajadora productiva, y por lo tanto te será difícil obtener un buen trabajo remunerado. Sin mujeres productivas en buenos puestos de trabajo, la pérdida de producto potencial es grande.

Hasta hace poco, corregir las desigualdades de género no era prioritario en la mayoría de los países. Sin embargo, hoy existe un impulso renovado, ya que las autoridades se están dando cuenta de que empoderar a las mujeres no solo es lo correcto desde una perspectiva moral, sino que es económicamente lo más acertado. Aun así, el avance es lento. Las declaraciones políticas significan muy poco si no están respaldadas por medidas que faciliten el acceso a la educación, al cuidado infantil asequible y al mercado laboral. Los estereotipos, fuertemente arraigados, mantienen a las mujeres atrapadas en el viejo papel de cuidadoras. Incluso en la igualitaria Islandia se necesitaron medidas firmes para poner en práctica lo que la Primera Ministra Katrín Jakobsdóttir denomina la “infraestructura social” de la igualdad de género.

Es fácil caer en la desesperación. Y, sin embargo, los cambios más pequeños pueden ser sorprendentemente poderosos. En India, la provisión de capital inicial y cursos de formación ha permitido a muchas mujeres escapar del ciclo de pobreza, sobre todo en el prometedor campo de los servicios financieros digitales. En Wall Street, una acción organizada por el inversionista institucional State Street para llamar la atención a empresas cuya cúpula directiva no incluía mujeres ha hecho que una cuarta parte de esas empresas tomaran medidas al respecto.

Las mujeres jóvenes y valientes, como Malala Yousafzai, que defiende el derecho de las niñas a la educación, y Greta Thunberg, que ha desafiado a la élite financiera a actuar contra el cambio climático, alimentan la esperanza de que la próxima generación luchará enérgicamente para que su voz sea oída. Deberíamos hacer todo lo posible para empoderarlas. El mundo necesita a las mujeres. **FD**

**CAMILLA LUND ANDERSEN**, Directora Editorial



### EN LA PORTADA

El mundo está descubriendo que las mujeres contribuyen al crecimiento económico, y que el crecimiento a su vez ayuda a las mujeres. En este número se examina la simbiosis entre la mujer y el crecimiento económico, que el artista Michael Waraksa evoca sutilmente en el diseño que adorna la portada de la edición de marzo de 2019 de *F&D*.

**DIRECTORA EDITORIAL:**

Camilla Lund Andersen

**JEFA DE REDACCIÓN:**

Maureen Burke

**REDACTORES PRINCIPALES:**

Glenn Gottselig  
Natalie Ramírez-Djumená  
Chris Wellisz

**ASISTENTES EDITORIALES:**

Marie Boursiquot  
Bruce Edwards

**ESPECIALISTA EN PUBLICACIONES DIGITALES:**

Rahim Kanani

**EDITORA EN LÍNEA:**

Lijun Li

**JEFA DE PRODUCCIÓN:**

Niccole Braynen-Kimani

**CORRECTORA DE PRUEBAS:**

Lucy Morales

**ASESORES DE LA REDACCIÓN:**

Bernardin Akitoby	Thomas Helbling
Celine Allard	Laura Kodres
Bas Bakker	Tommaso Mancini Griffoli
Steven Barnett	Gian Maria Milesi-Ferretti
Nicoletta Batini	Christian Mumssen
Helge Berger	İnci Ötker
Paul Cashin	Catriona Purfield
Luis Cubeddu	Uma Ramakrishnan
Alfredo Cuevas	Abdelhak Senhadji
Rupa Duttagupta	Alison Stuart

**EDICIÓN EN ESPAÑOL**

Servicios Lingüísticos del FMI

**COORDINADA POR:**

Adriana Russo  
Virginia Masoller

© 2019 Fondo Monetario Internacional. Todos los derechos reservados. Si desea reproducir cualquier contenido de este número de *F&D*, sírvase enviar en línea una solicitud de permiso, que puede encontrar en [www.imf.org/external/terms.htm](http://www.imf.org/external/terms.htm) o envíe su solicitud por correo electrónico a [copyright@imf.org](mailto:copyright@imf.org). Las solicitudes de autorización para reproducir artículos con fines comerciales también pueden tramitarse en línea a través del Copyright Clearance Center ([www.copyright.com](http://www.copyright.com)) a un cargo nominal.

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de los autores indicados y no reflejan necesariamente la política del FMI.

Suscripciones, cambios de domicilio y consultas sobre publicidad:

IMF Publication Services

*Finance & Development*

PO Box 92780

Washington, DC 20090, EE.UU.

Teléfono: (202) 623-7430

Fax: (202) 623-7201

Correo electrónico: [publications@imf.org](mailto:publications@imf.org)

Postmaster: send changes of address to *Finance & Development*, International Monetary Fund, PO Box 92780, Washington, DC 20090, USA. The English edition is printed at Dartmouth Printing Company, Hanover, NH.

*Finance & Development* is published quarterly by the International Monetary Fund, 700 19th Street NW, Washington, DC 20431, in English, Arabic, Chinese, French, Russian, and Spanish. Edición en español: ISSN 0145-1707



**FONDO MONETARIO INTERNACIONAL**

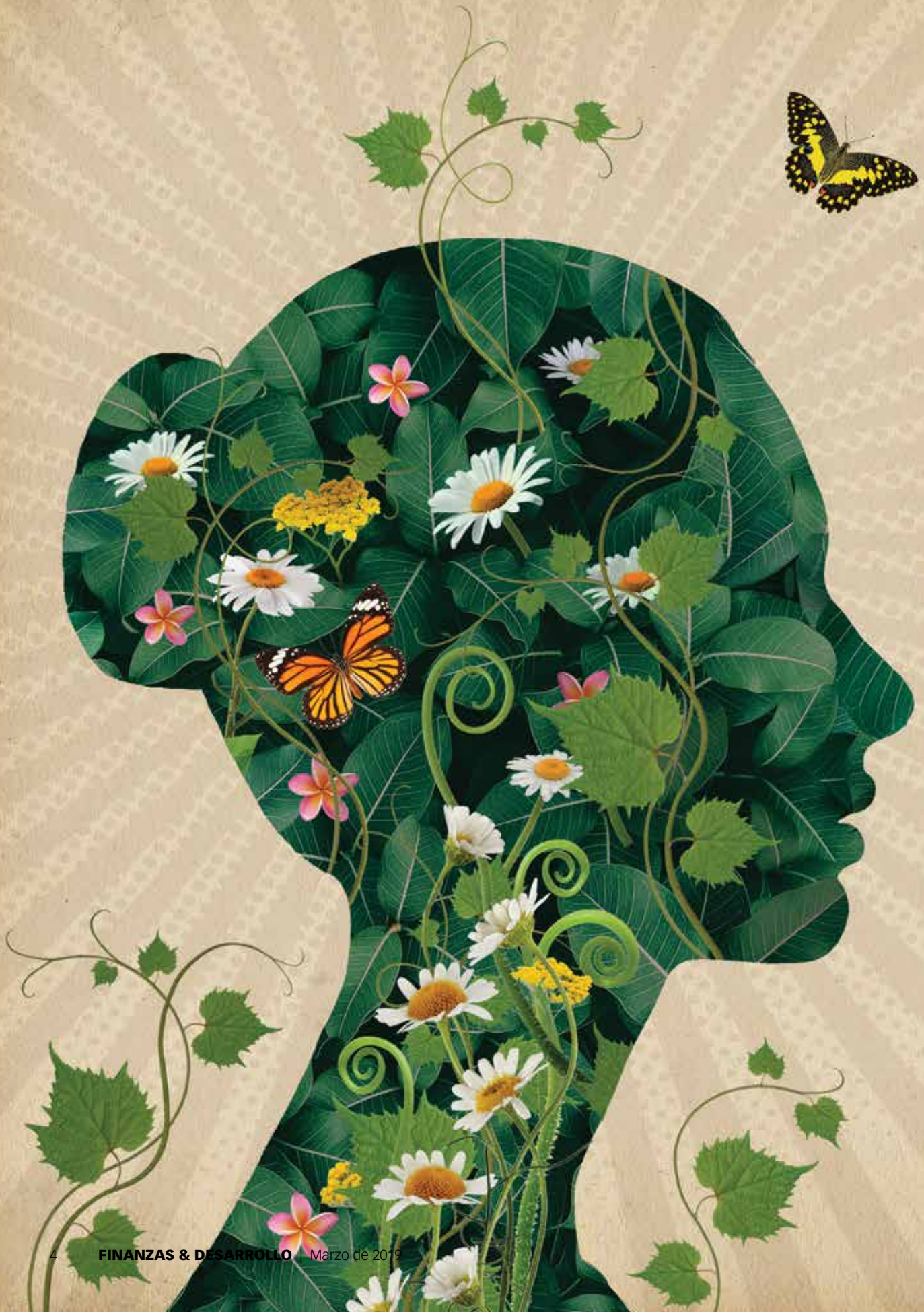
**FSC FPO**



## Brazil: Boom, Bust and the Road to Recovery

*"¿Por qué se paralizó el crecimiento económico en Brasil después de 1981? Esta obra llega en el momento justo para estudiar la economía brasileña desde entonces, combinando interesantes análisis de varios estudios: un argumento contundente para una reforma económica más deliberada y pensada para el futuro".*

—ELIANA CARDOSO, exdocente de la Escuela Fletcher de Derecho y Diplomacia de la Universidad Tufts





# Un imperativo mundial

Empoderar a las mujeres es crucial para la economía y la población de todos los países

**Christine Lagarde**

El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, una fecha que nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre la lucha por lograr una mayor igualdad de género. Las raíces de este evento anual se remontan a más de un siglo, pero la especial atención que presta al respeto y las oportunidades para las mujeres sigue siendo sorprendentemente pertinente hoy: desde el acoso sexual y la violencia hasta las leyes desiguales y la injusticia en el lugar de trabajo, ámbito en el cual las mujeres con demasiada frecuencia están subempleadas, mal remuneradas e insuficientemente promovidas.

El trato desigual o discriminatorio puede marginar a las mujeres y obstaculizar su participación como personas productivas que contribuyen a la sociedad y a la economía de una manera inestimable. Aun así, cuando considero el rico entramado de organismos y personas que pueden marcar una diferencia a la hora de garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, también veo que las autoridades económicas desempeñan un papel crucial. Desde sus cargos pueden diseñar políticas que ayuden a las mujeres y a las niñas a tener acceso a lo que necesitan para llevar una vida satisfactoria: educación, servicios de salud, transporte seguro, protección legal contra el acoso, servicios financieros y modalidades de trabajo flexibles.

El FMI recomienda este tipo de medidas a los países miembros, y trabaja con muchos gobiernos para examinar la forma en que las políticas afectan a las mujeres. En los últimos años, nos hemos centrado más en el empoderamiento de la mujer

precisamente porque, más allá de las importantes consideraciones éticas, también representa una oportunidad perdida en la búsqueda de la estabilidad macroeconómica y el crecimiento inclusivo, ámbitos centrales de especialización del FMI.

Según nuestros estudios, si el empleo de las mujeres se equiparara al de los hombres, las economías serían más resilientes y el crecimiento económico sería mayor. Nuestras nuevas estimaciones confirman que, para los países en la mitad inferior de nuestra muestra en términos de desigualdad de género, cerrar la brecha de género en el empleo podría incrementar el PIB un 35% en promedio, del cual entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponden a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género. Tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa —sin cambiar el tamaño de dicho órgano— eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos. Si los bancos y supervisores financieros aumentaran la proporción de mujeres en altos cargos, el sector bancario también sería más estable.

Los 189 países miembros del FMI se enfrentan a muchos desafíos diferentes, pero empoderar a las mujeres sigue siendo un denominador común y un imperativo mundial para todos aquellos que se preocupan por la equidad y la diversidad, pero también por la productividad y el crecimiento de sociedades y economías que sean más inclusivas. Si podemos lograrlo, todos ganamos. **FD**

---

**CHRISTINE LAGARDE** es la Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional.

# CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO

Los beneficios económicos de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral son mayores de lo que se pensaba

Era Dabla-Norris y Kalpana Kochhar





FOTOS: SHUTTERSTOCK/ASLYSUN, GEARSTID, VICTEAK, ISTOCK/HAPPYFOTO

Cuando éramos niñas, nos criamos con la convicción de que podríamos conseguir cualquier cosa y que ningún obstáculo era insuperable. Sin embargo, para muchas mujeres, la realidad no se ajusta del todo a sus aspiraciones. En la sociedad de clase media y relativamente conservadora de India en la que ambas crecimos, no existía precisamente la igualdad. Pensábamos que la desigualdad de género era principalmente una cuestión de justicia social. No nos dimos cuenta de que es también una importante cuestión económica hasta que empezamos a indagar en el tema.

Las mujeres constituyen casi la mitad de una población mundial en edad de trabajar de casi 5.000 millones de personas. Pero solo alrededor del 50% de esas mujeres participan en la fuerza laboral, frente al 80% de los hombres. No solo es inferior la participación laboral de las mujeres, sino que las que tienen un trabajo remunerado están empleadas de forma excesiva en el sector informal; en especial en las economías en desarrollo, donde los empleadores están sujetos a menos regulaciones y los trabajadores

Los estudios del FMI ponen de relieve que la desigualdad de condiciones entre mujeres y hombres impone un gran costo para la economía mundial. Estudios anteriores del FMI sobre la repercusión económica de las brechas de género asumían que tanto hombres como mujeres nacen con el mismo potencial, pero que las disparidades de acceso a educación, salud, finanzas y tecnología, los derechos legales y los factores sociales y culturales impedían a las mujeres realizar ese potencial. A su vez, estos obstáculos a los que se enfrentan las mujeres reducían el talento al que podían recurrir los empleadores (Kochhar, Jain-Chandra y Newiak, 2017). El resultado era una menor productividad y un bajo crecimiento económico. Se estimaba que la pérdida por la falta de participación económica de las mujeres iba del 10% del PIB en las economías avanzadas a más del 30% en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África.

Estudios más recientes sugieren que los beneficios económicos de aumentar la participación laboral de las mujeres superan las estimaciones anteriores. Esto se debe a que las mujeres y los hombres pueden tener el mismo potencial, pero aportan habilidades e ideas distintas y económicamente valiosas (Ostry *et al.*, 2018). Las diferencias de género pueden ser

## Los logros conseguidos con gran esfuerzo en la aplicación de políticas para aumentar el número de mujeres en el mercado de trabajo remunerado y cerrar la brecha salarial podrían desvanecerse con rapidez si las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos con alto riesgo de automatización.

son más vulnerables a salarios bajos y pérdida de empleo. Además, incluso en el sector formal, las mujeres con el mismo trabajo y nivel educativo ganan menos que sus homólogos masculinos. Y, como por lo general las mujeres suelen pasar menos tiempo en el mercado de trabajo remunerado, sus pensiones son más bajas y enfrentan un mayor riesgo de pobreza en la vejez. Entre las que trabajan, son pocas las que acceden a altos cargos o crean sus propias empresas. Las mujeres también asumen la mayor parte del trabajo no remunerado dentro de la familia, incluido el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, lo que limita sus posibilidades de ejercer un trabajo remunerado y, cuando lo hacen, condiciona sus opciones.

reflejo de las normas sociales y su impacto en la educación, las interacciones sociales, la actitud ante el riesgo y la reacción ante los incentivos. Por ejemplo, según diversos estudios, las mujeres tienen una mayor aversión al riesgo, lo que indica un mayor temor al fracaso, y son menos competitivas. Esta mayor prudencia tiene beneficios: los resultados de las empresas cuyo consejo directivo tiene una composición de género equilibrada son mejores, especialmente en el sector manufacturero de alta tecnología y en los servicios que requieren conocimientos especializados. La diversidad de género en los directorios de los organismos de supervisión bancaria también se asocia con una mayor estabilidad financiera (Sahay y Čihák, 2018). De forma

similar, los bancos con mayor porcentaje de mujeres en sus directorios tienen más reservas de capital, menor proporción de préstamos en mora y mayor resistencia a las tensiones, posiblemente porque contar con más mujeres en puestos directivos contribuye a la diversidad y complementariedad de opiniones, lo que lleva a tomar mejores decisiones.

Un estudio reciente del FMI (Ostry *et al.*, 2018), basado en datos macroeconómicos, sectoriales y empresariales, sugiere que los hombres y las mujeres se complementan en el trabajo con diferentes habilidades y puntos de vista, incluidas distintas actitudes hacia el riesgo y la colaboración. Como resultado, el aumento del empleo de las mujeres impulsa el crecimiento económico y el ingreso más de lo que se había estimado, y excede del aumento que se logra con la simple incorporación de trabajadores a la fuerza de trabajo. En los países con mayores brechas en las tasas de participación, cerrar estas brechas añade, en promedio, un 35% al PIB. Cuatro quintas partes de las ganancias provienen del aumento de la fuerza laboral, pero la totalidad de la quinta parte restante se deriva del aumento de productividad provocado por una mayor diversidad de género. El estudio también muestra que el aumento de la participación laboral de las mujeres genera grandes aumentos de bienestar económico, que responden a cambios en los bienes de consumo, la producción interna y el tiempo de ocio; en Asia meridional y en Oriente Medio y Norte de África estos aumentos superan el 20% (gráfico 1).

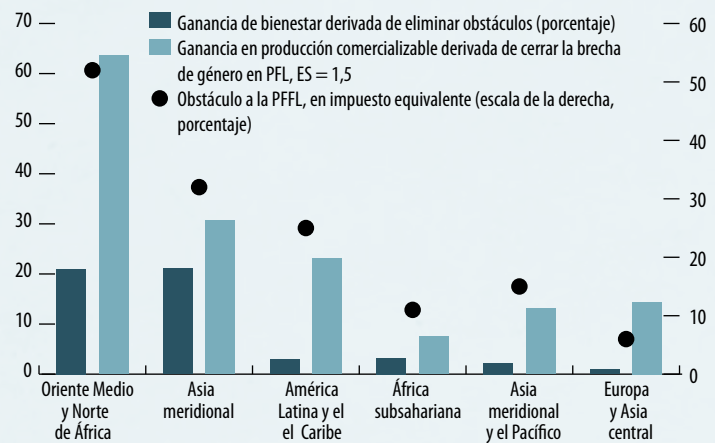
Otra conclusión importante: una mayor participación laboral de las mujeres también beneficia a los hombres. ¿Por qué? Porque las aptitudes complementarias de las mujeres impulsan la productividad, lo que eleva los salarios de todos. Este aumento de productividad compensa con creces el descenso de los salarios que podría esperarse debido al aumento de trabajadores que compiten por los mismos trabajos.

Sin embargo, el aumento de la participación laboral de las mujeres por sí solo podría no ser suficiente. Un estudio reciente del FMI advierte sobre los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en un mercado de trabajo que cambia con rapidez (Brussevich *et al.*, 2018). La digitalización, la inteligencia artificial y el aprendizaje automático están vaciando de contenido los trabajos que implican tareas rutinarias y repetitivas, al tiempo que aumentan el valor de los empleos relacionados con la gestión y las habilidades cognitivas. Los logros conseguidos con gran esfuerzo en la aplicación de políticas para aumentar el número de mujeres en el mercado de trabajo remunerado y cerrar la brecha salarial podrían desvanecerse con rapidez si las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos

Gráfico 1

**Una carrera de obstáculos**

Eliminar obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral genera beneficios considerables en términos de crecimiento y bienestar económico.



Fuente: Estimaciones del personal técnico del FMI.

Nota: Véase Ostry *et al.* (2018) para una explicación de los cálculos. ES = Elasticidad de sustitución. Una ES de 1,5 significa que el trabajo masculino y el femenino son complementarios en el proceso de producción. PFFL = participación femenina en la fuerza laboral, y PFL = participación en la fuerza laboral.

con alto riesgo de automatización. De hecho, el estudio señala que las mujeres realizan tareas más rutinarias que los hombres en todos los sectores y ocupaciones, aunque con importantes diferencias entre países.

El riesgo de desplazamiento es especialmente alto entre las mujeres con menor nivel educativo, las mayores de 40 años y las que ocupan trabajos administrativos y de ventas de baja calificación. Por su parte, en todos los sectores y ocupaciones las mujeres están subrepresentadas en puestos profesionales y directivos, donde el riesgo de desplazamiento por la tecnología es menor. A nivel mundial, las mujeres ocupan menos del 20% de los cargos directivos en bancos y organismos de supervisión bancaria (Sahay y Čihák, 2018) y representan menos del 2% de los presidentes ejecutivos de bancos. En el sector tecnológico de rápido crecimiento, las mujeres tienen un 15% menos de posibilidades que los hombres de ser ocupar puestos gerenciales o profesionales y un 19% más de trabajar como personal administrativo o de servicios (gráfico 2).

Con el estado actual de la tecnología, el estudio estima que 26 millones de empleos ocupados por mujeres en 30 países (los 28 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos más Chipre y Singapur) tienen más de un 70% de posibilidades de ser desplazados por la tecnología en un plazo de dos décadas. A escala mundial, esto quiere decir que 180 millones de empleos ocupados por mujeres están en riesgo.

# Será fundamental garantizar un apoyo igualitario a hombres y mujeres desplazados mediante políticas laborales que mejoren las habilidades, conecten trabajadores y empleos, y fomenten la creación de empleo.

Aunque son más los hombres que las mujeres en riesgo de ser desplazados por la automatización, la pérdida proporcional de trabajos es mayor en relación con la fuerza laboral femenina.

¿Qué se puede hacer? Como la desigualdad de género es tan polifacética, no existe un remedio único, y la mejor estrategia política variará según el país, dependiendo del nivel de desarrollo económico, la brecha de género que exista y la velocidad con que las nuevas tecnologías afecten a la economía. Pueden destacarse tres grandes ámbitos:

*Primero, políticas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral:* Una serie de herramientas institucionales, jurídicas y de política fiscal han demostrado impulsar la participación laboral de las mujeres. Aunque no hay una solución universalmente válida, las políticas deben intentar fomentar las oportunidades y eliminar los obstáculos. Las políticas e infraestructuras que hacen más fácil para las mujeres conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres son especialmente eficaces.

Las economías de mercados emergentes y en desarrollo deben tomar las siguientes medidas:

- **Invertir en infraestructura.** En las zonas rurales de Sudáfrica, por ejemplo, la electrificación ha aumentado un 9% la participación laboral femenina. En India, la construcción de instalaciones sanitarias adecuadas ha reducido las brechas de género en educación y participación laboral. México ha introducido autobuses públicos solo para mujeres para que puedan viajar con seguridad.
- **Apoyar a las mujeres emprendedoras brindándoles un mayor acceso al financiamiento.** Las mujeres suelen enfrentarse a requisitos crediticios más restrictivos que los hombres en cuanto a garantías, plazos y tasas de interés (véase “La bancarización y el futuro de la mujer” en este número de *F&D*). Iniciativas como el Programa de Financiación para Mujeres Emprendedoras en Malasia y las cuentas de depósito simplificadas en Chile han contribuido a reducir la brecha de género en las tasas de interés.
- **Promover la igualdad de derechos de las mujeres.** En tal sentido, deben adoptarse medidas para abordar la legislación sobre herencias y derechos de propiedad. Malawi, Namibia y Perú modificaron sus marcos jurídicos para reducir la discriminación de género y en la década siguiente las tasas de participación laboral femenina aumentaron sustancialmente en los tres países.

Las economías avanzadas deben tomar las siguientes medidas:

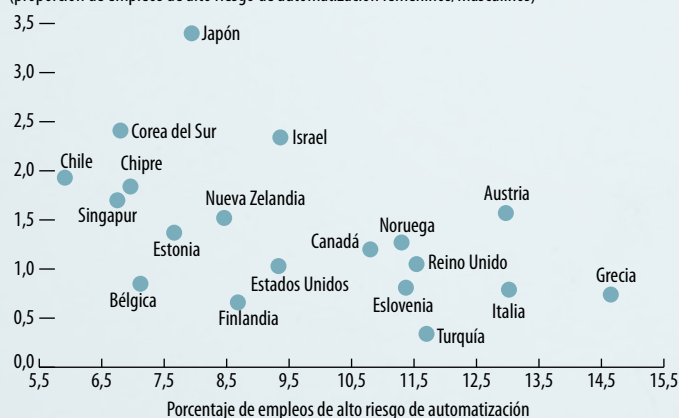
- **Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad.** En Suecia, esta medida ha contribuido a que las mujeres vuelvan al trabajo con más rapidez y ha inducido cambios en las normas sociales en cuanto a la crianza de los hijos.
- **Fomentar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad.** Un ejemplo es Japón, que ha aumentado las prestaciones por licencia para el cuidado de hijos del 50% al 67% del salario. Según diversos estudios, reducir a la mitad el costo del cuidado de los hijos elevaría en 10% el número de madres jóvenes en el mercado

Gráfico 2

## Yo, robot

La diferencia en el riesgo de automatización de sus trabajos que enfrentan hombres y mujeres varía mucho entre los países.

(proporción de empleos de alto riesgo de automatización femeninos/masculinos)



Fuente: Estimaciones del personal técnico del FMI.

Nota: Véase Brussevich et al. (2018) para una explicación de los cálculos.

laboral. También existen evidencias considerables de que las mujeres responden más que los hombres ante incentivos tributarios específicos. Entre ellas se encuentran las políticas que no penalizan el ingreso secundario, que todavía suele ser el de las mujeres, sustituyendo la tributación familiar por la tributación individual, como lo han hecho Canadá, Italia y Suecia. Las medidas de desgravación fiscal para familias de bajo ingreso también han probado aumentar las tasas de empleo entre las mujeres. La razón: las desgravaciones fiscales reducen la carga fiscal y elevan los ingresos después de impuestos de las mujeres, lo que aumenta por lo tanto sus incentivos para incorporarse, o permanecer, en la fuerza laboral. Algunos ejemplos son el crédito fiscal por los ingresos laborales en Estados Unidos y, en Alemania, Bélgica y el Reino Unido, una combinación de incentivos fiscales y transferencias.

*Segundo, políticas que doten a las mujeres de habilidades adecuadas y potencien su papel en el empleo:* Para que las mujeres consigan empleos de calidad es necesario que haya paridad de género en las inversiones en educación y salud. En India, por ejemplo, estudios del FMI sugieren que la participación laboral femenina aumentaría en 2 puntos porcentuales si los estados indios incrementaran el gasto educativo un 1% del PIB. El desarrollo de habilidades en edades tempranas también supondría una protección importante frente al desplazamiento por la tecnología y permitiría que las mujeres se beneficiaran de nuevas posibilidades de empleo.

Para quienes ya se encuentran en la fuerza laboral, podrían eliminarse los obstáculos a la capacitación permanente mediante instrumentos fiscales, como las deducciones impositivas en los Países Bajos y las cuentas individuales transferibles en Francia. Los países también pueden considerar subvencionar la capacitación ofrecida por empresas privadas mediante impuestos específicos sobre la nómina salarial y transferencias públicas. Se necesitan esfuerzos concertados para ofrecer a las mujeres más posibilidades de acceder a puestos de gestión y dirección, mediante el establecimiento de objetivos adecuados de contratación y retención, la fijación de cuotas de ascensos, como se hizo en Noruega, y la creación de programas de orientación y capacitación.

La tecnología digital genera nuevas oportunidades de empleo, pero persisten grandes brechas de género en el acceso a la misma: el 60% de la población mundial, la mayoría mujeres de economías de mercados emergentes y en desarrollo, todavía no tiene acceso a Internet; en comparación con los hombres, hay 250 millones de mujeres menos que

no están conectadas. La inversión pública y privada será fundamental para respaldar la adopción tecnológica y cerrar las brechas digitales de género. La estrategia finlandesa de garantizar acceso universal a conectividad de banda ancha, educación digital para todos y acceso digital a servicios empresariales y del gobierno es un buen ejemplo de un enfoque integral para cerrar la brecha digital de género.

*Tercero, facilitar la transición de los trabajadores desplazados:* Dado que las mujeres se enfrentan a un riesgo especialmente alto de verse desplazadas de su trabajo debido a la automatización, será fundamental garantizar un apoyo igualitario a hombres y mujeres desplazados mediante políticas laborales que mejoren las habilidades, conecten trabajadores y empleos, y fomenten la creación de empleo. Los sistemas de protección social también tendrán que adaptarse a formas más flexibles de trabajo, como el teletrabajo. Para abordar el deterioro de la seguridad del ingreso asociado al rápido cambio tecnológico, algunas economías avanzadas podrían considerar ampliar las pensiones no contributivas y establecer un ingreso básico garantizado.

En las últimas décadas se ha avanzado considerablemente en materia de igualdad de condiciones para aprovechar las oportunidades económicas, pero todavía queda mucho por hacer. La buena noticia es que países de todo el mundo han hecho suyo el imperativo de la igualdad de género. Los responsables de la política económica, los gobiernos y las empresas reconocen ahora los beneficios para el crecimiento económico y el desarrollo de ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres, y están intentando mejorar sus políticas y prácticas en este ámbito. A fin de reducir los obstáculos a la igualdad de género, el FMI tiene el compromiso de trabajar con otras organizaciones internacionales, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado para ofrecer análisis y asesoramiento sobre políticas. **FD**

**ERA DABLA-NORRIS** es Jefa de División del Departamento de Finanzas Públicas del FMI, y **KALPANA KOCHHAR** es Directora del Departamento de Recursos Humanos del FMI.

**Referencias:**

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid y Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work". IMF Staff Discussion Note 18/07, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra y Monique Newiak, editoras. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: Fondo Monetario Internacional.

Ostry, Jonathan D., Jorge Álvarez, Raphael Espinoza y Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence". IMF Staff Discussion Note 18/06, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.

Sahay, Ratna, y Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps". IMF Staff Discussion Note 18/05, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.

## Construir una economía inclusiva

*La primera ministra de Islandia analiza la importancia del género al repensar la economía*

**Katrín Jakobsdóttir**



CORTESÍA DE LA OFICINA DE LA PRIMERA MINISTRA DE ISLANDIA

**A MEDIDA QUE LOS GOBIERNOS** lentamente reemplazan los indicadores básicos basados en el PIB por criterios basados en el bienestar para evaluar el éxito económico, crece la demanda de políticas progresistas de justicia social. De ahí el amplio interés por analizar cómo Islandia, que goza de una economía relativamente fuerte, ha logrado que la igualdad de género se convierta en una parte esencial de sus políticas internas y externas.

La campaña por la igualdad de las mujeres en Islandia ha exigido medidas de gobierno para liberar a las mujeres de estructuras sociales de las que han sido víctimas durante siglos. Esto incluye cambios legislativos a favor de la libertad sexual y reproductiva de las mujeres, así como sólidas leyes de igualdad y cupos de género en los directorios de las empresas.

Pero también ha requerido políticas que, en términos económicos convencionales, se consideran extremadamente costosas, algo que sigue impidiendo que muchos gobiernos las adopten. Los temas clave

son el cuidado infantil universal y la licencia parental compartida. Si se las aplica adecuadamente, esas políticas pueden modificar la articulación de las esferas pública y privada y las reglas de juego. ¿Por qué? Porque permiten a las mujeres participar en el mercado laboral y en los procesos públicos de toma de decisiones, al tiempo que dejan margen para que los hombres compartan las responsabilidades domésticas. Sin embargo, las políticas favorables a la familia no han ganado el respaldo global que merecen y son vistas por muchos como una gran fuente de despilfarro del gasto público.

Han pasado cincuenta años desde que Robert Kennedy dijera acertadamente que el PIB mide todo excepto aquello por lo que vale la pena vivir. No obstante, los economistas siguen centrándose en lo mensurable, dividiendo los desembolsos del gobierno en dos categorías: gasto e inversión. Este dualismo clasifica el dinero gastado en infraestructura física como una inversión, y, por ende, merecedora de fondos públicos. En cambio, la infraestructura social es catalogada como gasto o costo operativo, preferentemente los primeros en ser objeto de recorte. Pero esas son las estructuras que nos sostienen desde el nacimiento (o antes) hasta la muerte y crean las condiciones que hacen que la vida sea digna de ser vivida.

Resulta interesante que la infraestructura física —carreteras, túneles, edificios— sea comúnmente la base del empleo masculino, mientras que las mujeres tienden mucho más a trabajar en servicios asociados con la infraestructura social: educación, cuidado infantil, atención de la salud. Al centrarse en la infraestructura física y dejar de lado la infraestructura social, los economistas y quienes formulan las políticas públicas ignoran una clara verdad: necesitamos ambas para que nuestras sociedades prosperen y se desarrollen. ¿De qué vale un edificio escolar sin una educación de calidad para todos? ¿Qué es un hospital sin la gente que atiende la salud? ¿Y de qué sirven una carretera o un túnel en una sociedad donde el analfabetismo frena la movilidad social?

En esta estrecha visión del mundo, no debe sorprender que el cuidado infantil universal y las licencias parentales se consideren lujos antes que aspectos esenciales de una economía exitosa, cuando en realidad son un componente integral para construir una sociedad donde todos puedan progresar. Si hay algo que los que viven en el siglo XXI —el siglo de la liberación homosexual y femenina— seguramente comprenden mejor que quienes vivieron en el siglo pasado son los beneficios de liberar a las personas de normas y estructuras sociales predeterminadas.

La participación femenina en la fuerza laboral difiere notablemente entre los países que ofrecen un cuidado infantil a costo accesible y aquellos donde las mujeres se ven obligadas a optar entre la familia y la profesión. Cuando los costos del cuidado infantil son altos, las madres de menores ingresos no pueden permitirse trabajar. Por cierto, un cambio cultural podría permitir que se abandone el modelo tradicional de familia donde el varón es el sostén económico. Pero la brecha salarial de género seguirá empujando a los hombres hacia el trabajo y manteniendo a las mujeres en el hogar, y en tanto nuestras sociedades estén construidas de manera tal que las mujeres deban ausentarse mucho tiempo del trabajo para cuidar de la familia, la diferencia salarial seguirá existiendo.


En las últimas décadas, los países nórdicos han desarrollado sistemas de licencia parental compartida que ofrecen una porción específica sujeta a “utilización o pérdida” para ambos progenitores (incluidas las parejas del mismo sexo y los padres adoptivos). El modelo de Islandia —financiado por el gobierno y las empresas— ofrece tres meses de licencia a cada progenitor y otros tres meses que pueden dividirse entre ambos según ellos escojan. Mi gobierno extenderá aún más este derecho, como parte de una iniciativa más amplia orientada a cerrar la brecha entre la licencia parental, y un servicio de guardería de alta calidad, financiado con fondos públicos, que ahora comienza a los dos años de edad. Hoy en día, la brecha se encuentra mayormente cubierta por el cuidado infantil subsidiado.

Junto con el cuidado infantil universal, el modelo actual —implementado en etapas desde 2000— ha transformado la sociedad islandesa, estimulando simultáneamente la economía. Se ha producido un cambio de mentalidad: ahora las familias consideran los deberes parentales y el cuidado de los niños como una responsabilidad conjunta. Los papás han

establecido mejores relaciones con sus hijos, y la vieja excusa de que no se pueden contratar o promover mujeres porque (¡todas!) abandonarán el mercado laboral ya no se sostiene. En lo personal, yo no sería a la vez primera ministra y madre de tres maravillosos muchachos si no fuera por las políticas a favor de la familia que implementa mi país.

¿Significa esto que Islandia ha encontrado la solución y que todos gozan de iguales derechos y oportunidades? Lamentablemente, no. La brecha salarial de género todavía existe, y los empleos típicamente ocupados por mujeres siguen estando infravalorados y mal remunerados en un mercado laboral aún demasiado segregado en función del género. No hemos logrado erradicar la violencia y el acoso, y nuestros niños y niñas están sometidos a estereotipos de género como en el resto del mundo. Pero hemos avanzado. La participación femenina en la fuerza laboral es de alrededor de 80%, algo menor que el 87% masculino, pero de todos modos coincide prácticamente con el promedio calculado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos respecto de los hombres. La amplia actividad económica de todos los géneros es uno de los ingredientes clave de la economía de Islandia, cuya tasa de desempleo es notablemente baja: tan solo 2,9%.

La inclusión y liberación de la mayoría, antes que de la minoría, es el camino correcto, no solo desde una perspectiva de justicia social sino también económica. Es una de las muchas razones por las que Islandia hoy participa en el Grupo de gobiernos de economías del bienestar, que trabaja por la sostenibilidad y el bienestar para todos, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

La igualdad de género es una parte importante de esta agenda, y no ocurre automáticamente. Exige una visión ideológica, lucha política y acciones por parte de los gobiernos, las empresas y los grupos sociales. La liberación de las mujeres y las minorías sigue siendo una de las tareas urgentes para la política actual. Debemos avanzar con políticas económicas progresistas que desafíen los estereotipos comunes acerca de los costos y beneficios y seguir promoviendo la igualdad de género como parte de una agenda de justicia social con visión de futuro. Nuestra generación será juzgada según el éxito que logremos en este frente. 

---

**KATRÍN JAKOBSDÓTTIR** es la Primera Ministra de Islandia.



# Saliendo adelante en India

Las mujeres  
luchan por  
derribar los  
obstáculos  
a la creación  
de empresas  
**Ashlin Mathew**



Rupali Shinde pudo ampliar su empresa familiar gracias a un préstamo de la Fundación Mann Deshi.



Radhika Baburao Shinde tenía apenas 12 años cuando la casaron con un camiónero 10 años mayor. La enviaron a vivir con él y su familia a Satara, un distrito apartado y expuesto a sequías a 330 kilómetros al suroeste de Mumbai. Dejó la escuela y se puso a trabajar en la granja familiar.

Después de que nacieron sus hijos —una niña y dos varones— quiso darles una vida mejor. En los pueblos de India, donde se calcula que 833 millones de personas viven con menos de USD 3,20 al día, les toca a las mujeres como Shinde ocuparse de sus hijos y asegurarse de que tengan para comer.

En 2014, un encuentro casual la ayudó a romper el círculo de la pobreza. A su pueblo llegaron

empleados de la Fundación Mann Deshi, que dicta cursos de técnicas empresariales y otorga préstamos a mujeres de zonas rurales. Por un precio simbólico, ofrecían capacitación en distintos oficios. Shinde tomó un curso de sastrería de 120 horas y aprendió todo lo necesario para poner en marcha un pequeño negocio en su barrio, además de trabajar en la granja. Así comenzó a ganar el equivalente a USD 5 mensuales para los gastos de sus hijos, una suma considerable en una zona donde el ingreso medio de los hogares era inferior a USD 70.

A su familia política no le cayó bien. No querían que su nuevo negocio la distrajera del trabajo en el campo.

“Hubo muchas peleas, pero al final accedieron”, recuerda.

### Participación en la mano de obra

La Fundación Mann Deshi, gestionada por mujeres, fue fundada en la década de 1990 y se dedica con otras organizaciones a derribar barreras sociales, jurídicas y económicas a la actividad empresarial de las mujeres en India. A pesar del rápido crecimiento, la desigualdad de género en el sector económico se ha mantenido obstinadamente elevada. Así, se ha echado a perder un enorme potencial humano, entorpeciendo las iniciativas para reducir la pobreza en el segundo país más poblado del mundo.

La grave situación de las mujeres en India probablemente se refleje en su tasa de participación en la fuerza laboral, del 27% en 2017, casi un tercio de la de los hombres. En este indicador, India ocupa el puesto 120 entre 131 países, según datos del Banco Mundial. A las mujeres empresarias no les va mejor. Según el sexto censo económico, de 2014, solo el 14% de las mujeres indias dirigen o son propietarias de un negocio. Más del 90% de las empresas dirigidas por mujeres son microempresas, y el 79% se autofinancian.

Annette Dixon, Vicepresidenta del Banco Mundial para Asia meridional, reveló en marzo pasado que las mujeres representan solo el 17% del PIB de India, por debajo de la mitad del promedio mundial. Explicó que, si la mitad de las mujeres indias participasen en la fuerza laboral, el ritmo de crecimiento económico anual se incrementaría en 1,5 puntos porcentuales, hasta 9%.

El *Global Gender Gap Report 2018* [Informe sobre la brecha de género mundial] del Foro Económico Mundial correspondiente a 2018 clasifica 149 países con arreglo a cuatro parámetros: participación y oportunidad económica, grado de instrucción, salud y supervivencia, y autonomía política (véase Bajo la lupa en el presente número de *F&D*). En

el cómputo global, India se sitúa 108.<sup>a</sup>, con una muy mala puntuación en dos categorías: salud y supervivencia, y participación económica.

No sorprende, pues, que el país ocupe las últimas posiciones en los índices de iniciativa empresarial. En el índice de mujeres emprendedoras Mastercard de 2018, India ocupaba el puesto 52 de un total de 57 países, entre Irán y Túnez. Dicho índice analiza el acceso a financiamiento, los avances logrados y la facilidad para hacer negocios, entre otros.

“Muchas veces la presión y la oposición se producen en el seno de la familia, porque los estereotipos sociales obligan a las mujeres a ocuparse principalmente del hogar”, asegura Aparna Saraogi, cofundadora de la Fundación WEE (Women Entrepreneurship and Empowerment, o Fundación para el empresariado y el empoderamiento de las mujeres). “La falta de servicios de guardería infantil también frena a las mujeres”.

### Falta de garantías

Y todavía hay más obstáculos. En general, las mujeres indias no poseen bienes que puedan avalar los préstamos para una empresa emergente. Su grado de instrucción medio es inferior al de los hombres. Y cuando trabajan, reciben salarios inferiores por el mismo puesto que ellos y suelen ocupar puestos de menor calificación en la agricultura o los servicios, a menudo en la economía informal.

La desigualdad de acceso al financiamiento es un gran obstáculo para las empresarias en ciernes, porque todo negocio, aunque pequeño, requiere capital inicial. Según un estudio del FMI de 2018 sobre el cierre de la brecha de género en India y el acceso de las mujeres al financiamiento, un acceso igualitario al mismo, unido al fomento del empresariado femenino, serviría para elevar el PIB y reducir el desempleo. Se lograrían mejores resultados todavía (un incremento del 6,8% del PIB) si India simplificase a su vez las normas del mercado laboral, enormemente complejas, y mejorase la capacitación de las mujeres.

“Para que la economía crezca de forma sostenida entre 9% y 10% en los próximos 30 años, debemos crear ecosistemas que apoyen a toda clase de mujeres emprendedoras”, afirma Sairee Chahal, fundadora de SHEROES, una plataforma comunitaria que conecta a las mujeres con asesores, por teléfono y a través de una aplicación.

La organización ayuda a víctimas de la violencia doméstica, como Sathiya Sundari, del estado de Tamil Nadu, al sur del país. Tras salir de una relación de abuso, carecía de recursos económicos. Se puso en contacto con SHEROES, que la ayudó a abrir un salón de belleza.

“No sabía qué se necesitaba para dirigir un negocio”, recuerda. “SHEROES mandó consejeras, que me formaron, me guiaron y me ayudaron a llevar a cabo una campaña de financiamiento colectivo para que pudiese abrir mi negocio”, cuenta Sundari. Era el año 2017 y se lograron reunir los fondos necesarios en solo seis días. Actualmente, los ingresos del salón rondan las 8.000 rupias (USD 113) mensuales, si bien aumentan a 15.000 rupias entre diciembre y marzo, durante la temporada de bodas. Es más que las 7.269 rupias que ingresan en promedio en los hogares de las zonas rurales de Tamil Nadu.

Otra gran barrera son las desigualdades en la educación. La tasa de alfabetismo de las mujeres indias es de 64%, mientras que la de los hombres es de 82%. No es casualidad que en los estados con un índice de alfabetización mayor haya más mujeres empresarias. La región formada por los cuatro estados más al sur de India y Maharashtra, cuya tasa de alfabetización es superior al promedio nacional, alberga más de la mitad de las pequeñas unidades industriales dirigidas por mujeres, según el sexto censo económico.

Pero incluso en la élite culta de la ciudad, las mujeres empresarias están discriminadas. Meghna Saraogi, residente en Nueva Dehli, es una de ellas. Su aplicación dedicada a la moda, StyleDotMe, permite a los usuarios subir fotos mientras se prueban atuendos y recibir la opinión de otros usuarios en tiempo real. Todavía recuerda sus dificultades para reunir capital en el mundo de la tecnología, mayormente masculino.

“Muchos me preguntaban qué ocurriría con el negocio cuando me casase y tuviese hijos”, cuenta. “Otros no estaban seguros de que una empresa con una mujer a la cabeza pudiese encontrar un inversionista”.

Al final, consiguió dos tramos de financiamiento a través de IAN (Indian Angel Network), por un valor total de USD 322.000 en 2016 y 2017. El año pasado, StyleDotMe lanzó una plataforma interactiva de realidad aumentada para joyería, llamada mirrAR.

El ejemplo del éxito de Meghna Saraogi debería ser la norma, pero no lo es. Padmaja Ruparel, cofundadora y presidenta de IAN, afirma que solo 25% de más de 130 empresas emergentes que conforman su cartera están dirigidas por mujeres. Ruparel cuenta que, de las 10.000 ofertas que analizan cada año, menos de la tercera parte son presentadas por mujeres.

“Las mujeres no buscan modificar normas o políticas, sino lograr una mejor representación y un cambio de mentalidad”, asegura Debjani Ghosh, presidenta de la Asociación Nacional de Empresas de Software y Servicios. “India tiene que madurar y entender que

no hay que tener miedo a que la mitad de las empresarias sean mujeres”.

Aun así, hay señales de progreso en el ámbito tecnológico. En la IAN, por ejemplo, las empresas lanzadas por mujeres representaban 10% hace cuatro años y ahora llegan a 30%. Ghosh afirma que “de a poco los inversionistas se han dado cuenta de que hay que fijarse más en la calidad de las ideas que en el género del creador”.

La baja participación de las mujeres en la vida pública podría explicar la persistencia de las barreras formales e informales. En enero de 2017, solo el 19% de los cargos ministeriales y el 12% de los parlamentarios eran mujeres, lo cual sitúa a India en el puesto 148 en un conjunto de 193 jurisdicciones de la Unión Interparlamentaria.

“Falta un mecanismo que permita crear una estructura jurídica eficaz de apoyar el empoderamiento de las mujeres”, afirma Aparna Saraogi de la Fundación WEE. “Debe abordar de forma eficaz el desfase entre lo que prevé la ley y lo que realmente ocurre”.

Chetna Sinha, fundadora de la Fundación Mann Deshi, aclara que muchas mujeres generalmente carecen de los conocimientos y las capacidades para aprovechar las oportunidades. Para corregir este déficit, la Fundación dispone de un servicio de asistencia a empresarias y organiza programas de orientación. Además, dirige escuelas empresariales

mujeres trabajan para ella, y los ingresos familiares han aumentado hasta USD 281 al mes, lo suficiente para matricular a su hija en un curso de ingeniería.

Aparna Saraogi cuenta que la Fundación WEE ofrece un programa gratuito de orientación, con una duración de seis meses, para nuevas empresarias del sector tecnológico y no tecnológico, elegidas entre solicitudes de todo el país. Su financiamiento corre a cargo del Departamento de Ciencia y Tecnología de India.

“Desde 2016, hemos asesorado a más de 500 empresas emergentes lideradas por mujeres y capacitado a más de 5.000 mujeres, para que puedan ganarse la vida”.

Algunos programas de capacitación siguen priorizando a los hombres. Skill India, un programa auspiciado por el gobierno, capacita a hombres jóvenes en oficios como plomería, mampostería y soldadura. Pero los cursos para mujeres son de belleza, bienestar y cocina. No hay ninguno que forme empresarias.

Mujeres como Radhika Baburao Shinde han visto a su carrera dar un vuelco inesperado. Con la ayuda de la Fundación Mann Deshi, pudo ampliar su modesto negocio de sastrería y abrir una tienda de telas. Después, asistió a un curso gratuito de seis días sobre cría de animales en un instituto de investigación agrícola local, porque los asesores de la Fundación le dijeron que así podría aumentar sus ingresos.

## Pero incluso en la élite culta de la ciudad, las mujeres empresarias están discriminadas.

móviles, un banco para mujeres y una emisora de radio local.

“Nuestro programa hace hincapié en el acceso al financiamiento y su control”, afirma Sinha. “Seleccionamos y capacitamos a las mujeres según sus necesidades”.

Una de las alumnas de la Fundación es Rupali Shinde. Casada a los 14 años con un hombre cuya familia tenía un pequeño negocio de artesanías de cuero, los ingresos mensuales de USD 56 apenas permitían mandar a los dos niños al colegio. Con miras a ampliar el negocio, Rupali pidió un préstamo de USD 1.405 al banco Mann Deshi, pero carecía de los conocimientos para salir adelante. Las asesoras del banco la animaron a realizar un curso de negocios de un año.

“Dejé de ser una analfabeta digital y financiera, y me dieron soluciones prácticas”, asegura. Ahora cinco

“Al regresar, comencé a visitar a mis vecinos y a hablarles de la inseminación artificial y las ecografías para las cabras. Inseminé a 100 cabras sin costo alguno, y cuando tuvieron cabritos sanos, la gente comenzó a confiar en mí. Luego, empezaron a llamarme de otros pueblos”. En la actualidad, gana unas 8.000 rupias al mes, y espera ahorrar lo suficiente para poder mandar a su hija de 16 años a la universidad.

Las mujeres emprendedoras como Shinde están abriendo el camino a la próxima generación. No solo se ocupan de que sus hijas se capaciten y puedan abrir negocios propios, sino que son un ejemplo para sus comunidades y ofrecen a las mujeres indias la esperanza de un futuro mejor. **FD**

**ASHLIN MATHEW** es redactora del periódico *National Herald* de Nueva Delhi.

# Invertir en la diversidad de género

*En el sector de inversiones, los dueños y gestores de activos presionan para aumentar la diversidad de género en todos los niveles directivos*

**Rakhi Kumar**



CORTEÍA DE OF STATE STREET GLOBAL ADVISORS

**EN EL ÚLTIMO DECENIO** ha sido cada vez más evidente que la diversidad de género tiene un enorme impacto en el desempeño de las empresas y el crecimiento económico. En el caso concreto de los inversionistas, MSCI observó que la rentabilidad del patrimonio de empresas con fuerte liderazgo femenino superaba en 36,4% a las empresas sin una masa crítica de mujeres en los altos niveles directivos.

Por razones económicas y sociales, ha aumentado el interés de los inversionistas en cómo incentivar la diversidad de género en los directorios, la alta dirección y otros niveles gerenciales. Para ello, State Street y gestores de activos de todos los tamaños están desarrollando nuevas herramientas que permiten a los inversionistas promover la diversidad de género en las compañías en las que invierten.

En marzo de 2017, erigimos la estatua “Fearless Girl” [La chica sin miedo] en el corazón del distrito financiero de Nueva York: la cara visible de nuestros esfuerzos por crear conciencia sobre la importancia de la diversidad de género entre los líderes de empresas. Sin embargo, esta campaña implica mucho más que crear conciencia.

Como accionistas, votamos en la elección de candidatos a cargos directivos y en otros temas importantes para la empresa. Mediante este proceso, hemos votado en contra de candidatos a directorios integrados solo por hombres que no toman medidas para incrementar la representación femenina. Además, dialogamos directamente con las empresas sobre diversidad y otros temas

ambientales, sociales y de gobernanza e informamos a los directorios sobre formas efectivas de lograr mayor diversidad en todos los niveles de la organización.

Desde marzo de 2017, hemos exhortado a más de 1.200 empresas sin presencia femenina en sus directorios a que tomen medidas. Más de 300 de esas empresas ya han incorporado a una mujer en su directorio y 28 se han comprometido a hacerlo.

Pero sabemos que aún queda trabajo por delante. En septiembre de 2018 anunciamos que reforzaríamos nuestras pautas sobre diversidad de voto en los directorios. A partir de 2020 en los mercados de Australia, Estados Unidos y el Reino Unido, y de 2021 en Canadá, Japón y Europa continental, votaremos en contra de toda la lista de candidatos si la empresa no tiene por lo menos una mujer en su directorio y no ha entablado un diálogo fructífero con nosotros sobre este tema por tres años consecutivos.

¿Por qué le damos a las empresas tres años para incorporar cambios que, en nuestra opinión, tendrían un impacto positivo inmediato para los inversionistas? Nuestro objetivo es garantizar un liderazgo independiente y efectivo en el directorio, lo que implica lograr que haya un conjunto adecuado de habilidades y una diversidad de posiciones. Comprendemos que esto no puede suceder de la noche a la mañana y la incorporación de candidatos calificados debe ser un proceso reflexivo que puede llevar más de un año.

Si bien incluir una única candidata en el directorio no se considera auténtica diversidad, creemos que la inclusión de una perspectiva femenina es un primer paso importante. La campaña de La chica sin miedo busca cambiar la mentalidad de los directorios en materia de diversidad, llevando la conversación de “¿por qué necesitamos diversidad de género?” a “¿por qué no hay diversidad en nuestro directorio?”, y creemos que incorporar al menos una directora ayuda a modificar esta mentalidad.

La diversidad es un tema importante para todas las empresas independientemente del sector, mercado o tamaño. Comprobamos que muchas empresas grandes están haciendo un esfuerzo concertado para incluir mujeres en sus directorios, pero entre las pequeñas empresas, la ausencia de representación femenina sigue siendo significativa.

La mayoría de los directorios sin diversidad de género citan como primer obstáculo el escaso número



FOTO: GETTY/ANADOLU

de candidatas idóneas. Sin embargo, creemos que los principales obstáculos son las prácticas actuales para designar a los postulantes a los cargos directivos y las actitudes sesgadas que siguen subestimando el aporte de las mujeres. Por ejemplo, algunos directorios exigen que todos los candidatos tengan experiencia como directores generales.

Afortunadamente, es posible superar estos obstáculos y sesgos. Una práctica óptima común en empresas con altos niveles de diversidad en el directorio consiste en garantizar que haya diversidad en cada grupo de candidatos. Además, estamos instando a las empresas a hacer un seguimiento de la diversidad de género e informar al respecto, no solo en sus directorios sino en todos los niveles gerenciales. Creemos que esta mayor transparencia contribuirá a generar un conjunto más sólido de candidatas calificadas.

Hace años, State Street tuvo una conversación inspiradora con un cliente sobre cómo propiciar el debate sobre igualdad de género e identificar el potencial de rentabilidad superior de empresas con diversidad de género en sus cargos directivos. Creó entonces un índice que permite a los inversionistas lograr el doble propósito de impacto y rentabilidad.

El Índice de Diversidad de Género SSGA, lanzado en marzo de 2016, está diseñado para promover la diversidad de género y aprovechar el potencial de rentabilidad superior de empresas con diversidad de género en su cúpula directiva. El índice puede incluso incorporar un componente filantrópico para que parte de los ingresos del asesor se destinen a entidades benéficas que promuevan programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para mujeres jóvenes.

Durante décadas, los dueños de activos han procurado un cambio mediante la selección negativa, es decir, evitando invertir en empresas con prácticas alejadas de los valores personales del inversionista o con calificaciones deficientes en cuanto a temas ambientales, sociales

y de gobernanza. Cada vez son más los inversionistas que abandonan este método de exclusión por una inversión centrada en dichos temas como herramienta que les permita mejorar las rentabilidades ajustadas por riesgo de una cartera.

Una de las mayores barreras para la integración de temas ambientales, sociales y de gobernanza es la falta de datos uniformes y confiables sobre las prácticas de una empresa y su impacto en el desempeño financiero. Consideramos que nuestra iniciativa — instar a las empresas a informar mejor sobre la diversidad de género en todos sus niveles directivos— debería ser importante al dar a los inversionistas la información que necesitan para integrar este aspecto en el análisis de una empresa.

Nos complace observar que cada vez hay más conciencia de los beneficios que tiene la diversidad de género en el liderazgo para el ecosistema de inversión: desde los dueños de los activos, hasta los gestores y las propias empresas. Según el *Wall Street Journal*, a marzo de 2018 —el primer aniversario del lanzamiento de La chica sin miedo— un grupo de gestores y dueños de activos que controlan más de USD 13 billones se han unido a nuestra causa dándole prioridad a la diversidad de género.

Pero esto es tan solo el comienzo. En State Street, creemos que las empresas de gestión de activos deben buscar continuamente nuevas formas de usar sus conocimientos para permitir que los inversionistas promuevan aún más la diversidad de género en todos los niveles directivos en el mundo. **FD**

**RAKHI KUMAR** es Directora Ejecutiva Principal y Directora de Inversiones ESG y Administración de Activos en State Street Global Advisors.

*Las opiniones expresadas en este artículo son de Rakhi Kumar; no constituyen asesoramiento sobre inversión y no deben utilizarse como tal.*

*"La chica sin miedo", de State Street, en el corazón del distrito financiero de Nueva York.*



# Los costos ocultos del cuidado familiar no remunerado

El sector público y el privado tienen que trabajar juntos para promover la igualdad de género

**Sarah Gammage, Naziha Sultana y Manon Mouron**

**L**a responsabilidad del cuidado familiar no remunerado recae desproporcionadamente en las mujeres y las niñas y hace que ellas tengan menos tiempo para la educación, el ocio, la participación política, el empleo remunerado y otras actividades económicas. Gran parte de este trabajo está dedicado a la atención de la familia y a los quehaceres domésticos, y en la mayoría de los países toman una cantidad de tiempo enorme, sobre todo si la infraestructura es deficiente y los servicios públicos son limitados o inexistentes (Samman, Presler-Marshall y Jones, 2016). Esta carga de trabajo es especialmente pesada en las zonas rurales y en las sociedades con más ancianos, puede limitar la participación de las mujeres en actividades de mercado y, para poder mantener un equilibrio entre los cuidados familiares no remunerados y el empleo

remunerado, puede llevarlas a trabajar en empleos mal remunerados, informales o domésticos.

La representación desproporcionada de las mujeres en el empleo mal remunerado e informal contribuye a discrepancias salariales con los hombres que subvaloran el trabajo femenino e incrementan la cantidad de trabajadores pobres. Por ende, para promover la autonomía económica de las mujeres, es fundamental darles acceso a un empleo digno y abordar la cuestión del cuidado familiar no remunerado.

Por esa razón, el Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer viene colaborando con el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) para analizar de qué manera la inversión en los servicios de cuidado familiar y el alivio de la carga que imponen dichos cuidados podrían estimular la participación laboral femenina. La meta es determinar si el sector privado identifica y aborda las

necesidades y las obligaciones de cuidado familiar considerando que son factores importantes que limitan la capacidad del sector para contratar y retener a las mujeres así como para incentivar sus carreras. Parte de esa labor consiste en pronosticar cómo se vería afectada la participación laboral femenina si los sectores público y privado resolvieran mejor las necesidades de cuidado familiar.

Sabemos que la participación laboral del hombre es más alta en todos los países del BERD, con una brecha promedio de 21%. En el sur y el este del Mediterráneo, llega a 49%.

Partiendo de estudios nacionales recientes sobre la relación entre la participación laboral femenina y el precio de las guarderías, podemos estimar el impacto que tiene invertir en estos servicios (Gong, Breunig y King, 2010; Kalb, 2009; Lokshin, 2000) y calcular que si el precio de las guarderías bajara 50%, la oferta laboral de madres aumentaría entre 6% y 10%.

Con una regresión multinacional, estimamos la brecha de la participación laboral con respecto al costo de los cuidados familiares en los países del BERD y observamos que, en promedio, un aumento de 1 punto porcentual del gasto público en educación preprimaria (como porcentaje del PIB) hace que la brecha disminuya alrededor de 10 puntos.

Aplicando esa relación, pronosticamos la brecha de participación laboral en cada país del BERD tras un aumento del gasto en educación preprimaria equivalente a 1,5% del PIB total, el nivel más alto de inversión en la región del BERD (gráfico), y observamos que dicha brecha se reduciría, en promedio, de 21 a 6,5 puntos porcentuales. El aumento de la participación laboral femenina sería especialmente pronunciado en Egipto, Jordania, la República Kirguisa y Tayikistán, donde la brecha se achica de 49 a 13,5 puntos porcentuales.

## El papel del sector privado

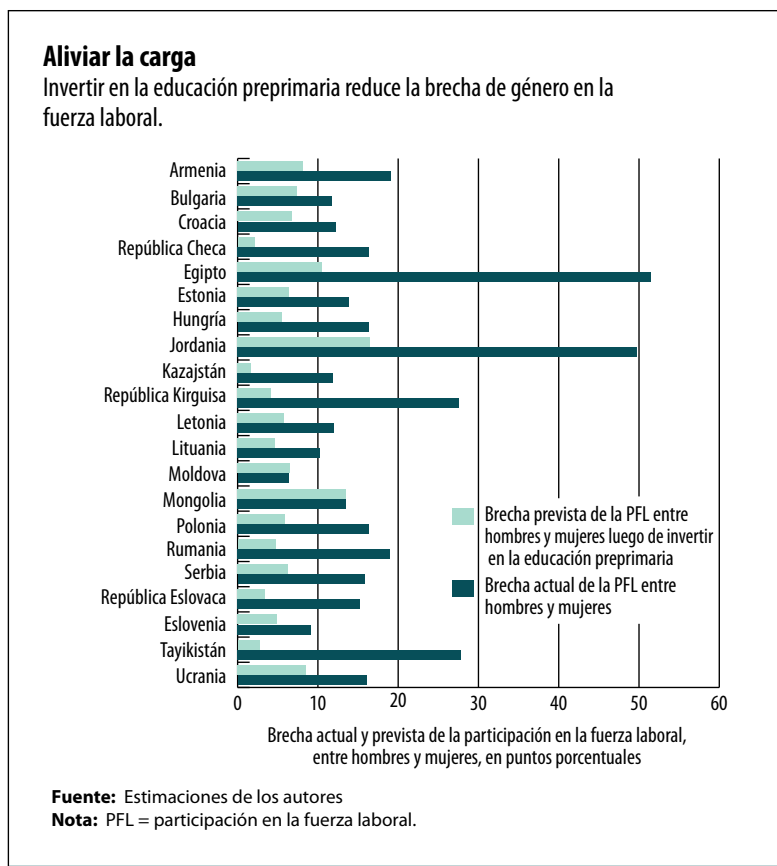
La manera exacta de promover la participación laboral femenina invirtiendo en guarderías y determinar quién paga depende muchísimo de quién se vea afectado. Nuestro proyecto se centra en Egipto, Kazajstán, Rumania y Turquía, y analiza si el sector privado reconoce que si no se resuelven las necesidades de cuidado familiar, las posibilidades de contratación, retención y promoción de la carrera de las mujeres se ven perjudicadas. Analizamos cómo difiere el tiempo que los hombres y las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado y estudiamos más a fondo las normas y costumbres sociales en cuanto a quién brinda los cuidados, quién debería brindarlos y el papel de los hombres.

Asimismo, estudiamos las leyes, políticas y regulaciones que sustentan las correspondientes opciones en estos cuatro países, desde el suministro directo de servicios e infraestructura de cuidado familiar hasta los subsidios, créditos tributarios y créditos directos que podrían ampliar y abaratar el cuidado de hijos y familiares dependientes. También analizamos políticas y regulaciones laborales, como por ejemplo la licencia laboral y otras modalidades de trabajo flexibles que favorecen a las familias; políticas educativas y del sector de la salud, y políticas macroeconómicas que determinan el espacio fiscal necesario para poder brindar los cuidados familiares. Debido al foco que nuestro estudio pone en el sector privado, concretamente buscamos determinar si la legislación vigente regula las prácticas de cuidado familiar en el sector privado y si incentiva o desincentiva la participación de este sector en el suministro de estos servicios.

Tras entrevistar a gerentes, trabajadores y expertos en recursos humanos, concluimos que incluso las empresas pequeñas están expuestas a costos de rotación del personal que se produce si no ofrecen el tipo de opciones para el cuidado familiar que le permitan a las mujeres seguir trabajando luego de tener hijos.

## El caso de Turquía

Nuestro estudio analizó una empresa mediana de agroindustria con unos 800 empleados en Turquía





—de los cuales más de 70% son mujeres— y con una rotación de personal que acarrea un costo significativo para el empleador. En la agroindustria, las mujeres trabajan más que nada por temporada y están desproporcionadamente representadas en trabajos manuales y poco calificados. La empresa ofrece beneficios por maternidad dispuestos por ley, incluidas 16 semanas de licencia paga y la opción de seis meses adicionales no remunerados. Las mujeres que amamantan disponen de una hora y media por día durante el primer año de vida del bebé. Los padres reciben cinco días de licencia por paternidad paga. La empresa no tiene guardería ni brinda subsidios.

En general, las familias turcas dejan a sus hijos pequeños con parientes, que pueden ser hermanos de más edad. Los niños mayores de cinco años pueden ir a guarderías y escuelas públicas. Pero como el horario escolar suele ser más corto que el laboral, los parientes tienen que ocuparse de llevar y recoger a los niños. Si no cuentan con apoyo al respecto, las mujeres a veces dejan de trabajar para ocuparse de sus hijos.

En 2017, la empresa experimentó una rotación de más de 26% entre sus empleadas. Los datos del departamento de recursos humanos y nuestras entrevistas con trabajadores y gerentes muestran que 91 mujeres renuncian cada año para ocuparse de sus familias. El costo directo de contratación y formación, y la pérdida de productividad mientras los trabajadores adquieren las aptitudes necesarias, llegaron a casi USD 1 millón al año; es decir, 14% del ingreso anual de la empresa. El costo anual promedio del cuidado de un niño de entre seis meses y tres años es de USD 1.100; es decir, menos que el costo total que representan para las empresas la rotación de personal y las pérdidas de productividad. En otro ejemplo, una pequeña empresa textil que evaluamos gasta USD 258.000 al año en una guardería interna, pero se ahorra más de USD 800.000 gracias a una menor rotación entre sus empleadas.

## Qué hacer para progresar

El BERD opera en muchos países que carecen de suficiente inversión pública para el suministro de cuidados familiares. El sector privado puede ayudar a eliminar parte de esta brecha ofreciendo estos servicios a sus empleados o subsidiando el acceso a los mismos, y complementando y reforzando así los programas públicos.

Los servicios de guardería pueden brindarse localmente o a través de subsidios. Cada país puede decidir cómo dividir los costos entre el sector privado y el público. Pero mientras que la solución de estas necesidades recaiga en los hogares, el costo

para las empresas no será insignificante, lo cual quiere decir que estas tienen un interés sustancial en contribuir a resolver estos déficits.

En términos más generales, los estudios en curso ponen de relieve el impacto que tiene en las empresas, la comunidad y la economía la falta de políticas laborales orientadas a la familia.

A nivel de empresa, es evidente que muchas compañías necesitan pautas para evaluar el verdadero costo de no atender las necesidades de cuidado familiar y la mejor manera de incorporar políticas para conciliar mejor la vida laboral con la personal. A muchas de las empresas que estudiamos les resultaba especialmente difícil calcular los costos de rotación del personal o demostrar las ventajas de la retención laboral. Y les costaba aún más hacer un seguimiento de la productividad individual o colectiva. A nivel de la comunidad, habría que estudiar más a fondo los costos y los beneficios de ampliar el acceso a los cuidados familiares y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Y a nivel macro, deberíamos calcular los beneficios de invertir en el cuidado familiar desde el punto de vista de la creación de empleo y margen de maniobra fiscal.

Es únicamente haciendo más visibles los costos y los beneficios económicos del suministro de estos servicios que podremos encauzar el diálogo hacia la inversión en cuidados familiares y hacia la redistribución de funciones y responsabilidades entre el mercado, el Estado y los hogares. Demostrar que la falta de soluciones también afecta al sector privado podría ser fundamental para diseñar soluciones más holísticas que incluyan impuestos y subsidios como complemento del suministro público de estos cuidados. **FD**

**SARAH GAMAGE** es Directora de la Unidad de Género, empoderamiento económico y medios de subsistencia del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. **NAZIHA SULTANA** es Economista feminista de la Unidad de Género, empoderamiento económico y medios de subsistencia del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. **MANON MOURON** es Asesora Adjunta en cuestiones de género en el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

## Referencias:

- Gong, Xiaodong, Robert Breunig y Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis". *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.
- Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia". Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, Banco Mundial, Washington, DC.
- Sammán, Emma, Elizabeth Presler-Marshall y Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, Londres.

# La bancarización y el futuro de la mujer

*Los servicios financieros digitales están eliminando a los intermediarios para equiparar oportunidades*

**Sarah Hendriks**



CORTESÍA DE LA FUNDACIÓN BILL & MELINDA GATES

**LA POBREZA NO ES** un único factor o condición sino una combinación de varios: falta de activos financieros, falta de acceso a la propiedad y falta de voz en la comunidad.

Hoy, como siempre, la pobreza afecta sobre todo a las mujeres. En el mundo, las mujeres ganan 63% menos que los hombres, pero dedican el triple de horas a trabajos no remunerados, como las tareas del hogar. Décadas de investigación también muestran que la pobreza tiene en las mujeres un efecto diferente que en los hombres y las priva de oportunidades fundamentales a lo largo de su vida. En el mundo, las mujeres ganan 63% menos que los hombres, pero dedican el triple de horas a trabajos no remunerados, como las tareas del hogar. Décadas de investigación también muestran que la pobreza tiene en las mujeres un efecto diferente que en los hombres y las priva de oportunidades fundamentales a lo largo de su vida.

En cambio, cuando las mujeres tienen el poder de generar, gastar, ahorrar y controlar su propio dinero, logran beneficios no solo para sí mismas sino también para sus comunidades. El Instituto Global McKinsey estima que la incorporación plena de las mujeres en la economía sumaría USD 12 billones al

PIB mundial de aquí a 2025. Es decir, al concretarse la igualdad de género ganan todas las naciones.

Una forma en que podemos ayudar a las mujeres a controlar su propio futuro económico es invirtiendo en la inclusión financiera. En la Fundación Bill & Melinda Gates hacemos hincapié en la inclusión de las mujeres del mundo en desarrollo, donde 4 de cada 10 mujeres no tienen cuentas financieras de ningún tipo. Dado que hay casi 1.000 millones de mujeres sin acceso a servicios financieros formales, necesitamos soluciones aplicables a gran escala.

Los servicios financieros digitales —como el dinero móvil, las tarjetas de débito y crédito y las plataformas de comercio electrónico— pueden ayudar a una empresa a crecer mucho más eficientemente que a través de sucursales físicas, y pueden operar con comisiones hasta 90% más bajas que las aplicadas por servicios y transacciones basados en el efectivo.

En Liberia, las maestras viajan hasta 10 horas en cada sentido para cobrar sus ingresos en efectivo, lo que implica faltar al trabajo y gastar en viajes hasta 15% de su salario. Cuando esos pagos se digitalizaron, las maestras ahorraron en promedio 13,5 horas cada dos semanas y redujeron en 90% el costo de cobrar su sueldo. Eso representa más de medio día que ahora pueden dedicar a sus alumnos o sus familias.

Cuando una mujer tiene una cuenta personal para guardar sus propios ingresos, también puede tener más control sobre su vida. En Bangladesh, las mujeres constituyen la mayor parte de la fuerza laboral de las fábricas de prendas de vestir pero, siguiendo las normas sociales locales, suelen entregar sus ingresos en efectivo a su marido o padre. Como resultado, tienen escaso poder de decisión sobre la forma en que se ahorra o gasta el dinero que ganaron. Sin embargo, estudios realizados por la Alianza Better Than Cash (Mejor que el Efectivo) muestran que en las fábricas de ropa donde los salarios están digitalizados, es 69% menos probable que las trabajadoras declaren que no pueden ahorrar dinero porque un familiar controla su sueldo.

La inclusión financiera de las mujeres es uno de los muchos instrumentos poderosos que pueden promover la igualdad de género, pero no lograremos un progreso significativo si no comprendemos plenamente la realidad de la vida de las mujeres. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones

Unidas pusieron en el tapete mundial la brecha de datos de género al mostrar que, de los 14 indicadores de igualdad de género, solo 3 tienen datos suficientes para verificar los avances. Es obvio que necesitamos más y mejores datos. En 2016 nuestra fundación anunció una inversión de USD 80 millones para contribuir a cerrar algunas de esas brechas. Con mejores datos, las autoridades pueden conocer más cabalmente lo que funciona y lo que no, y tomar medidas que han demostrado ser eficaces.

El FMI también ha tomado valiosas medidas para abordar la brecha de datos de género. Su Encuesta de Acceso Financiero examina anualmente la inclusión financiera desde el lado de la oferta para respaldar el análisis y la formación de políticas. La encuesta del año pasado fue la primera en desagregar los datos por sexo, permitiéndonos ver qué países están reduciendo las brechas de género en transacciones tales como préstamos y depósitos, información vital para comprender las estrategias y políticas que sustentan esas mejoras.

También estamos explorando cómo la tecnología puede ayudar a las mujeres a superar o sortear algunas de las barreras sociales y culturales que impiden su inclusión financiera. Al permitirles solicitar cuentas mediante un proceso automatizado, por ejemplo, se evita la posibilidad de su rechazo por agentes que piensen que una mujer no debería poseer su propio dinero. Kristalina Georgieva, Presidenta Interina del Banco Mundial, traza un paralelo entre las aplicaciones financieras digitales y las audiciones a ciegas utilizadas hoy en muchas importantes orquestas sinfónicas. Los servicios financieros digitales, afirma, “harían para las mujeres en los negocios lo que el telón ha hecho para las mujeres en la música”.

En las economías en desarrollo, alrededor de 80 millones de mujeres no bancarizadas reciben transferencias públicas de efectivo, lo que representa una tremenda oportunidad para incluir financieramente y empoderar a las mujeres a escala masiva. Pero ello solo sucederá si consideramos los matices respecto a cómo las personas reciben y utilizan las transferencias de efectivo. Entonces, cuando colaboramos con los gobiernos en materia de sistemas de pagos sociales lo hacemos en tres frentes: *digitalizar* los pagos por el lado de la oferta, *dirigirlos* específicamente a las mujeres y *diseñar* el programa de modo que satisfaga las necesidades propias de las destinatarias. Solo cuando se aborden esos tres aspectos las mujeres verdaderamente lograrán la inclusión y se beneficiarán de ella.

También colaboramos con los gobiernos en los sistemas y requisitos de constancia de identidad. En casi todos los países las personas deben presentar un comprobante jurídico de identidad para abrir una cuenta financiera. Pero en los países de bajo ingreso más del 45% de las mujeres carecen de un documento de identidad formal, frente al 30% de los hombres. Países como India y Pakistán han implementado con éxito programas nacionales de identidad en formato digital, usando datos biométricos para eliminar la alfabetización como barrera. Ahora las mujeres pueden usar los números de su documento de identidad para abrir cuentas financieras digitales y conectarse directamente con los servicios gubernamentales.

## Cuando una mujer tiene una cuenta personal para guardar sus propios ingresos, también puede tener más control sobre su vida.

La combinación de la identidad digital y las cuentas digitales parece ser mutuamente beneficiosa para los gobiernos y los ciudadanos. En India, la emisión de documentos de identidad digitales ha permitido a millones de personas abrir cuentas por primera vez. En Pakistán, después de que el gobierno vinculara su sistema de identificación con un programa de pagos sociales, casi se duplicó el número de mujeres que solicitaron su documento de identidad.

En la Fundación Gates creemos que todas las vidas tienen igual valor, pero sabemos que no todas tienen iguales oportunidades. El acceso a los servicios financieros digitales puede parecer un pequeño paso en el contexto más amplio de la desigualdad, pero para la mujer que camina todo el día para cobrar su sueldo, o mira cómo otros toman decisiones financieras por ella, puede marcar un mundo de diferencia. Cuando las mujeres, especialmente las más pobres, alcancen en todas partes el mismo estatus, poder y oportunidades que los hombres, eso será un drástico cambio social que nos impulsará *a todos* hacia adelante. **FD**

**SARAH HENDRIKS** es Directora de Igualdad de Género en la Fundación Bill & Melinda Gates.



# LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN JAPÓN

La desigualdad de género en cuanto a oportunidades profesionales y los largos horarios de trabajo perpetúan las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Kazuo Yamaguchi

**L**a situación de las mujeres japonesas no mejora, al menos en relación con el resto del mundo. A pesar de los intentos legislativos realizados en los últimos años por el gobierno nacional para promover la actividad económica de las mujeres, Japón ocupó un puesto lamentable en el índice de desigualdad de género del Foro Económico Mundial en 2018: 110 de 149. Este índice mide el progreso de los países en términos de igualdad de género en cuatro ámbitos, y aunque el resultado es ligeramente mejor que en 2017 (114 de 146), es igual o peor que en los años anteriores (111 en 2016 y 101 en 2015).

Entre las principales razones se encuentra la profunda brecha salarial, de 24,5% en 2018, la segunda después de Corea del Sur dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Esta brecha es tan grande sobre todo porque muchas mujeres son trabajadoras “irregulares”, es decir, tienen empleo de duración determinada. En Japón, los trabajadores “regulares” tienen empleos por tiempo indeterminado, sin obligaciones laborales concretas y están muy protegidos contra los despidos y cesantías, en tanto que los irregulares —muchos de los cuales trabajan a tiempo completo— tienen contratos a plazo y obligaciones laborales específicas. Poco más de 53% de las mujeres de 20 a 65 años de edad son trabajadoras irregulares, frente a apenas 14,1% de los trabajadores hombres, en 2014.

Como en otros casos, los empleados irregulares japoneses cobran sueldos bajos, que se mantienen de manera casi uniforme, más allá de su género. El sueldo de los empleados regulares, por el contrario, aumenta con la edad hasta aproximadamente los 50 años, ya que en la gran mayoría de las empresas cobran primas salariales basadas en los años de servicio. La brecha entre la cantidad de hombres y mujeres con empleos irregulares se ve perpetuada porque los empleadores consideran que los recién graduados son preferibles como postulantes para empleos regulares, y les otorgan prioridad. En consecuencia, las mujeres que dejan de trabajar al tener hijos e intentan reincorporarse más adelante tienen oportunidades de empleo regular muy limitadas frente a la competencia de estos jóvenes.

Ahora bien, al analizar la brecha salarial combinando tipos de empleo (cuatro categorías que distinguen empleo regular e irregular y a tiempo completo o parcial) y grupos etarios, observé que las diferencias de género por tipo de empleo

—concretamente, la mayor proporción de mujeres en empleos irregulares— explica solo 36% de la brecha (Yamaguchi, 2011). De hecho, el factor principal es la diferencia salarial entre hombres y mujeres con empleos regulares a tiempo completo, que explica más de la mitad de la discrepancia salarial global. Por lo tanto, ese es un factor más apremiante que la sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo irregular.

## **LAS MUJERES NO TIENEN LA OPORTUNIDAD DE EJERCER OTRAS PROFESIONES DISTINTAS DE LAS QUE SE CONSIDERAN ADECUADAS PARA ELLAS.**

### **Hombres al timón**

Una de las principales causas de la brecha salarial entre los empleados regulares es la escasez de mujeres en cargos directivos. Según la *encuesta básica de 2016 sobre igualdad en las oportunidades de empleo* organizada por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, las mujeres ocupan 6,4% de los cargos de dirección de departamentos o cargos equivalente; 8,9% de los cargos de jefe de sección o equivalente; y 14,7% de los puestos de supervisor de unidad o equivalente.

En la encuesta se les preguntó a los empleadores con pocas mujeres en cargos directivos cuáles eran las razones, presentándoles una lista de numerosas posibilidades; las dos más seleccionadas fueron “en este momento no hay ninguna mujer con los conocimientos, la experiencia o el criterio necesario” y “las mujeres se jubilan antes de alcanzar puestos gerenciales debido a los escasos años de servicio”. Esa impresión está errada, y mis estudios (Yamaguchi, 2016) revelan una situación muy diferente.

En un análisis de empresas con 100 o más empleados, observé que solo 21% de la brecha entre hombres y mujeres con empleos regulares en cargos directivos intermedios (jefe de sección) o más altos podía explicarse por motivos de educación y experiencia. El resto se debía a diferencias en las *tasas de ascenso* a cargos directivos entre empleados con el mismo nivel de educación y experiencia. La

## LOS HORARIOS PROLONGADOS SON INCOMPATIBLES CON EL PAPEL DE LAS MUJERES CASADAS JAPONESAS, DADA LA MARCADA PERSISTENCIA DE UNA DIVISIÓN DE LABORES TRADICIONAL.

duración limitada del empleo de las mujeres no era un factor importante. Mi análisis muestra también que los hombres tienen 10 veces más probabilidades de pasar a un puesto gerencial, en tanto que poseer un título universitario aumenta la probabilidad apenas 1,65 veces. (El estudio tiene en cuenta otros determinantes del ascenso a un puesto directivo).

Las sociedades en las cuales las oportunidades y las recompensas sociales están determinadas primordialmente por el logro individual están consideradas como “modernas”, en tanto que en las “pre-modernas” el determinante es el status social adscripto. Aunque el “post-modernismo” es un tema debatido en Japón, la sociedad japonesa contemporánea mantiene características que ni siquiera pueden considerarse “modernas”. El sexo biológico es lo que determina si una persona será gerente en Japón, no el logro individual, como un título universitario.

El hecho de que la trayectoria profesional sea diferente para hombres y mujeres es en gran medida la razón de la desigual tasa de ascenso a puestos gerenciales. En Japón, hay una trayectoria profesional hacia la gerencia (*sogo shoku*) y una trayectoria administrativa que tiene un techo (*ippan shoku*). El sistema está muy asociado con el sexo. Muchas mujeres no persiguen puestos de *sogo shoku* a pesar de que ofrecen más oportunidades de desarrollo profesional porque exigen trabajar horas extra con regularidad.

De hecho, entre las mujeres, la correlación más marcada con el ascenso al nivel gerencial es la presencia de largas horas de trabajo, lo cual indica que las mujeres que no trabajan muchas horas extra no tienen oportunidades de llegar a altos cargos. Ahora bien, esos horarios son incompatibles con el papel de las mujeres japonesas casadas, dada la marcada persistencia de una división de labores tradicional que recarga en ellas la atención de los hijos y los quehaceres domésticos. En consecuencia, la insistencia de las empresas japonesas en una jornada laboral extendida es de por sí una fuente intrínseca de la brecha de género, especialmente a la hora de acceder a cargos gerenciales.

### Persistencia de los papeles tradicionales

Otra causa importante de la brecha salarial entre hombres y mujeres es la pronunciada segregación profesional por género. En los países de la OCDE, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en las profesiones vinculadas a servicios humanos, como educación, sanidad y trabajo social. En Japón, existen otras dos características. Primero, aun dentro de esas profesiones, las mujeres están subrepresentadas en las de categoría más alta; por ejemplo, la proporción de médicas y profesoras universitarias en Japón es la más baja de la OCDE. Segundo, las mujeres están muy subrepresentadas en las profesiones que no tienen que ver con servicios humanos, como investigación, ingeniería, derecho y contabilidad.

Mi último estudio analiza detalladamente la brecha salarial entre los profesionales hombres y mujeres, centrándose en datos del mercado laboral estadounidense y japonés. Usando una encuesta nacional japonesa de 2005 y el censo demográfico estadounidense de 2010, evalué la proporción de hombres y mujeres en las dos categorías antes mencionadas: los servicios humanos que excluyen profesiones de alta categoría como médicas y profesoras universitarias (“tipo II”), y otras profesiones que incluyen servicios humanos de alta categoría y profesiones no relacionadas con servicios humanos (“tipo I”). En Japón, la proporción de mujeres en esta última categoría es notablemente baja: en Estados Unidos, 12,7% de las mujeres ocupan profesiones de tipo I, frente a menos de 2% en Japón (véase el gráfico). Las mujeres japonesas están claramente concentradas en profesiones de tipo II.

Esta división profesional conduce a una amplia brecha salarial por dos motivos. Primero, la brecha salarial entre hombres y mujeres en las profesiones de tipo I es muy pequeña; las mujeres están extremadamente subrepresentadas en ellas. Segundo, hay marcadas discrepancias salariales *dentro* de las profesiones de tipo II. Si bien el salario promedio de los hombres en una profesión de tipo II es más alto que el de un oficinista, vendedor o trabajador manual,

el sueldo promedio de las mujeres en una profesión de tipo II es más bajo no solo que el de un hombre que hace el mismo trabajo, sino también que el de un hombre oficinista, vendedor o trabajador manual.

Mi investigación muestra también que la menor proporción de mujeres en puestos gerenciales y profesiones de tipo I no puede explicarse en función de diferencias de preparación académica, incluidos títulos universitarios, entre hombres y mujeres (Yamaguchi, actualmente en imprenta). Japón y Turquía son los dos únicos países de la OCDE en los cuales las tasas de graduación universitaria de las mujeres siguen siendo menores que las de los hombres; cabe prever, entonces, que el logro de la igualdad de género reduciría la brecha de acceso a ocupaciones de alta categoría. Sin embargo, mi análisis revela que si la actual correlación entre educación y vida profesional determinada por el género continúa a medida que se gradúen más universitarias, el resultado será mayormente un aumento de la presencia de mujeres en profesiones de tipo II, donde ya están sobrerrepresentadas. Por otra parte, el aumento del número de mujeres en puestos gerenciales y profesiones de tipo I, donde están subrepresentadas, será mínimo. Por ende, en promedio, la igualdad de género en términos de resultados académicos no reducirá mucho la brecha salarial entre hombres y mujeres.

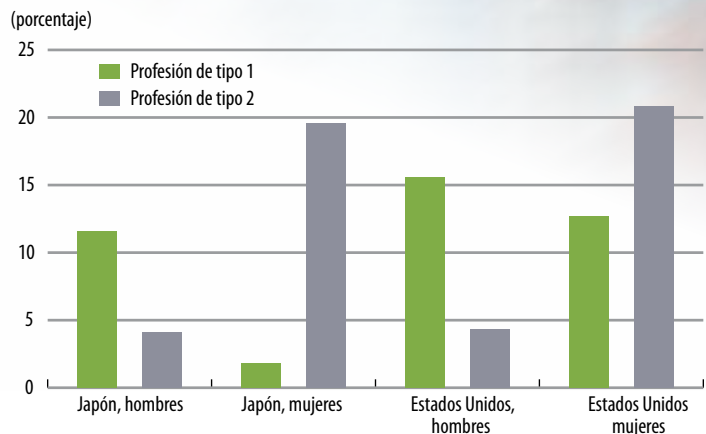
La única excepción sería una igualación de la proporción de graduados universitarios en ciencias e ingeniería, lo cual corregiría la brecha de representación en profesiones de tipo I y, así, reduciría en cierta medida la brecha salarial.

El hecho de que la preparación académica no explique las diferencias profesionales entre hombres y mujeres lleva a pensar que el origen se encuentra en las prácticas de contratación. Como resultado de prácticas arraigadas en estereotipos, las mujeres no tienen oportunidades de acceder a profesiones que no se consideran apropiadas para ellas. Las principales carreras abiertas a las mujeres japonesas son extensiones de papeles familiares tradicionales, como la educación de los niños, la enfermería y otras funciones auxiliares en la atención de la salud. Los empleadores japoneses deben reconocer que el lugar de trabajo no es una extensión de los estereotipos del hogar, sino un ámbito en el cual el individuo puede concretar su potencial y contribuir a la sociedad. Pero ese reconocimiento está mayormente ausente.

Aunque el gobierno busca pagar los mismos sueldos a quienes hacen el mismo trabajo —especialmente en el caso de los trabajadores regulares e

## Las profesiones, por género: Japón y Estados Unidos

En Estados Unidos, 12,7% de las mujeres empleadas trabajan en los puestos de trabajo más exigentes no relacionados con los servicios humanos. En Japón, esa cifra es menos del 2%.



**Fuente:** Kazuo Yamaguchi (actualmente en imprenta).

**Nota:** El tipo 1 se refiere tanto a aquellas profesiones que incluyen servicios humanos de alta categoría, como médicos y profesores universitarios, como a las profesiones no relacionadas con los servicios humanos, como la ingeniería, el derecho y la contabilidad. El tipo 2 se refiere a las profesiones relacionadas con los servicios humanos, como la educación, la salud, el trabajo social, y excluye las profesiones de alta categoría incluidas en el tipo 1.

irregulares que desempeñan la misma función—, opino que ofrecer las mismas oportunidades laborales, sobre todo en puestos gerenciales y profesiones de alta categoría, es más crítico para reducir la discrepancia salarial en Japón. Además, como la falta de oportunidades para las mujeres persiste no solo debido a las prácticas de contratación sino también a las largas horas de trabajo exigidas, el gobierno debería intentar crear condiciones para equilibrar mejor la vida personal y profesional, entre otras formas cambiando una mentalidad que depende de horarios prolongados y promoviendo la flexibilidad laboral. Asimismo, podría promover un cambio en la actitud que reserva exclusivamente a las mujeres la responsabilidad del cuidado de los niños. **FD**

**KAZUO YAMAGUCHI** es titular de la cátedra Ralph Lewis de Sociología en la Universidad de Chicago.

### Referencias:

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan". *Sociological Methodology* 43:223–55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan". *Japan Labor Review* 51:7–31.

———. Actualmente en imprenta. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment-Theories and Empirical Evidence*. Springer.

ANALISTA

DE *clase*

*Chris Wellisz traza una semblanza de **Branko Milanovic**, especialista de vanguardia en temas de desigualdad*





e niño en la Yugoslavia comunista, presenció las manifestaciones de 1968 en las que estudiantes ocuparon el campus de la Universidad de Belgrado enarbolando carteles que leían “¡Abajo la burguesía roja!”

Milanovic, ahora profesor de economía en la City University de Nueva York, recuerda haberse preguntado si su familia pertenecía a ese despreciado grupo. Su padre era funcionario de gobierno, y a diferencia de muchos niños yugoslavos de entonces, Milanovic tenía su propio dormitorio, un privilegio en una sociedad supuestamente sin clases. Pero lo que más recuerda es la emoción palpable en el ambiente cuando él y sus amigos deambulaban por las afueras del campus ese verano, viendo estudiantes con insignias rojas de Karl Marx.

“Los aspectos sociales y políticos de las protestas se me aclararon más adelante”, dice Milanovic. Pero “1968 fue de muchas maneras un hito” en una evolución intelectual que lo ha convertido en una eminencia sobre la desigualdad, tema central de su tesis doctoral en la Universidad de Belgrado décadas antes de que se pusiera de moda en el mundo de la economía.

Hoy en día, Milanovic es más conocido por un influyente estudio sobre la desigualdad de ingresos entre 1988 y 2008, es decir, el período entre la caída del muro de Berlín —el comienzo del fin del comunismo en Europa— y la crisis financiera mundial.

El artículo de 2013, del que Christoph Lakner es coautor, expuso lo que, por su forma, ahora se conoce como la “curva del elefante” (gráfico), y muestra que los enormes aumentos de la riqueza se distribuyeron desigualmente en todo el mundo durante los 20 años que Milanovic denomina período de “alta globalización”. Los ingresos de la clase media en las economías en desarrollo —sobre todo en Asia— aumentaron espectacularmente, al igual que la “plutocracia mundial”, representada por el 1% más rico del planeta, mientras que en las economías avanzadas los ingresos de la clase media baja se estancaron.

La curva del elefante se destaca por su simplicidad. Resume elegantemente el origen del fuerte descontento de la clase media en las economías avanzadas, que ha catapultado las carreras de populistas en ambos extremos del espectro político y ha fomentado la idea de establecer barreras comerciales y límites a la inmigración.

“Branko influyó profundamente en las investigaciones sobre desigualdad mundial, sobre todo con los resultados de la curva del elefante, que sentaron las bases para estudios posteriores”, explica Thomas

Piketty, autor del superventas *El capital en el siglo XXI*. Piketty y sus colaboradores confirmaron los resultados en un estudio de 2018, según el cual entre 1980 y 2016 el 1% más rico del mundo acaparó el doble del crecimiento mundial total que el 50% inferior.

Las conclusiones de Milanovic “parecen ser incluso más impresionantes de lo que se pensó inicialmente”, dice Piketty. “El elefante se parece más a un mamut”.

Por mucho tiempo, el estudio de la desigualdad fue menospreciado por los economistas. Muchos vivían en un mundo teórico habitado por el mítico *homo economicus*, o ser racional, cuyo único afán era maximizar su bienestar. Las diferencias entre las personas, o los grupos, eran irrelevantes. La variedad era irrelevante. Lo importante eran los promedios.

En este mundo de agentes racionales idénticos, las fuerzas de la oferta y la demanda determinaban, por arte de magia, los precios y las cantidades de los bienes, el capital y la mano de obra, elevando al máximo el bienestar de la sociedad como un todo. La distribución de la riqueza o el ingreso no tenía cabida, no era sino un subproducto de las fuerzas del mercado.

“El mercado lo resuelve todo”, dice Milanovic. “Y por eso el tema no tenía, ni tiene aún, aceptación general”.

Sobrevino entonces la crisis financiera mundial de 2008, que aclaró el hecho de que “el 1% o el 5% más rico realmente ha dejado muy atrás a la clase media en lo que se refiere al crecimiento del ingreso”, dice.

El estudio de la desigualdad tuvo un aliado en la explosión de datos que pueden extraerse gracias a computadoras cada vez más potentes, y que facilitan la clasificación de masas anónimas de consumidores y trabajadores en grupos con características comunes. Los megadatos, explica, “permiten estudiar la heterogeneidad, y la desigualdad es por definición heterogénea”.

Los datos siempre han sido una de las pasiones de Milanovic, junto con su interés en las clases sociales, que afloró cuando cursaba la secundaria en Bruselas, donde su padre trabajaba como economista enviado por Yugoslavia ante la Comunidad Económica Europea de ese entonces.

“La secundaria en Bélgica —creo que al igual que en Francia— era muy marxista”, cuenta.

Sus compañeros estaban divididos entre chicos de izquierda, influenciados por los movimientos estudiantiles de finales de la década de 1960 y comienzos de la de 1970, y chicos “burgueses”. Como hijo privilegiado de un diplomático representante de un gobierno claramente a favor de los trabajadores, el joven Branko no encajaba en ningún grupo. “Era una situación muy peculiar”, recuerda.

En la universidad en Belgrado, Milanovic en un comienzo se inclinó por la filosofía, pero decidió que la economía sería más práctica, además de que le permitiría combinar su interés en la estadística y las clases sociales.

Los estudios de posgrado lo llevaron con una beca de investigación a la Universidad del Estado de Florida en Tallahassee, donde le impresionó la abundancia estadounidense —porciones enormes de comida barata, barra libre de café, grandes automóviles— que contrastaba con la cruda desigualdad de ingresos y la discriminación racial.

Dos años después estaba de vuelta en Belgrado trabajando en su tesis sobre la desigualdad en Yugoslavia, extrayendo datos oscuros de encuestas de hogares que obtenía de un amigo que trabajaba en la oficina federal de estadística.

Su tesis causó algo de revuelo en la Yugoslavia marxista —así como su decisión de no ingresar en el partido comunista—, pero fue el trampolín para una carrera de 20 años en el Departamento de Estudios del Banco Mundial.

“Branko fue realmente una de las eminencias, incluso entonces, en el tema de la distribución del

ingreso”, dice Alan Gelb, quien contrató a Milanovic para un pequeño equipo que estudiaba la transición a las economías de mercado en la Europa oriental poscomunista. Milanovic se enfocó en los temas de pobreza y distribución del ingreso.

Los abundantes datos que recopila el Banco Mundial fueron un recurso invaluable, y lo inspiraron a realizar comparaciones sobre la desigualdad entre países, novedosas por entonces. Un día en 1995, Milanovic estaba hablando con el sucesor de Gelb.

“Me asaltó una idea: ‘Tenemos estos datos de todo el mundo. Estudiamos países individualmente, pero nunca los agregamos’”. Cuatro años más tarde publicó su primer estudio sobre la distribución mundial del ingreso basado en encuestas de hogares.

De ahí en adelante, Milanovic publicó mucho y sobre muchos temas. Además de sus investigaciones sobre las economías poscomunistas, siguió estudiando la desigualdad y sus vínculos con la globalización. Sus artículos y libros abarcaban intereses tan diversos como historia, literatura y deporte.

En un artículo estimó el ingreso medio y la desigualdad en Bizancio en el año 1000. En otro analizó los vínculos entre la movilidad laboral y la desigualdad en el fútbol, al que considera el deporte más globalizado.

Concluyó que el fútbol de clubes se ha tornado muy desigual porque un puñado de equipos europeos tienen los medios para contratar a los mejores jugadores del mundo. Pero en cambio, el libre movimiento de los futbolistas ha reducido la desigualdad entre las selecciones nacionales, porque los jugadores de países pequeños pueden foguearse en los mejores equipos y luego retornar a competir en la selección de su país.

De conversaciones literarias con su esposa, Michele de Nevers, una especialista en financiamiento climático en el Centro para el Desarrollo Global, le nació la idea de escribir un original análisis sobre *Orgullo y prejuicio* de Jane Austen. Como la novela se trata no solo del amor sino también del dinero, estimó los ingresos de varios personajes y analizó la forma en que la riqueza influyó en cómo Elizabeth Bennet, la protagonista, eligió su pareja.

Hizo lo mismo con *Ana Karenina* de Leon Tolstoy. Ambos ensayos aparecieron en el libro que Milanovic publicó en 2011, *Los que tienen y los que no tienen: Una breve y singular historia de la desigualdad global*.

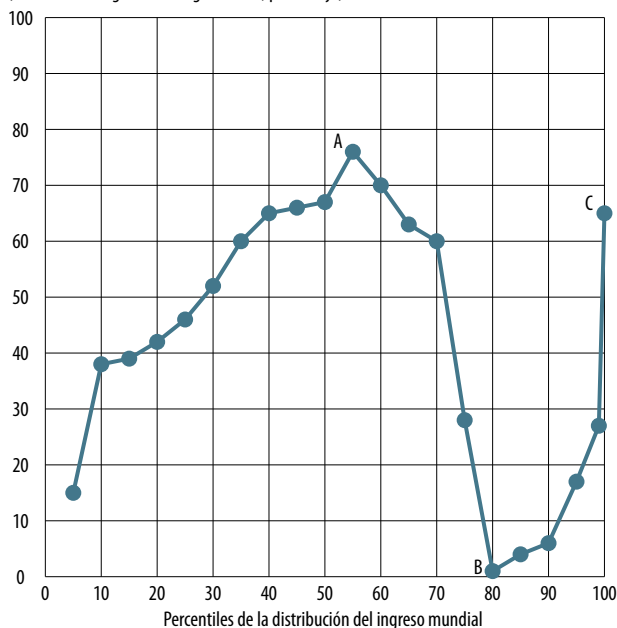
Otro de sus libros emblemáticos, *Desigualdad mundial: Un nuevo enfoque para la era de la globalización*, es una síntesis de todos sus estudios sobre desigualdad internacional e intranacional desde la Revolución Industrial.

A diferencia de Piketty, quien sostiene que la desigualdad aumenta inexorablemente bajo el capitalismo, para Milanovic la desigualdad se mueve

### Distribución desigual

Entre 1998 y 2018, los mayores aumentos del ingreso se registraron en el percentil 50 de la distribución mundial (punto A) y en el 1% más rico (punto C). Los menores aumentos estuvieron en el percentil 80 a escala mundial (punto B), que corresponde en su mayor parte a la clase media-baja en las economías desarrolladas.

(variación del ingreso real según la PPA, porcentaje)



Fuente: Branko Milanovic.

Nota: PPA = paridad del poder adquisitivo.

en olas o ciclos influenciados por fuerzas que él denomina benignas y malignas. En las economías avanzadas, la disparidad del ingreso aumentó en el siglo XIX y comienzos del siglo XX hasta que las fuerzas malignas de la guerra y la hiperinflación la redujeron al destruir la riqueza. Después de la Segunda Guerra Mundial, fuerzas benignas como los impuestos progresivos, la influencia de los sindicatos y el mayor acceso a la educación aplacaron la desigualdad.

La caída del muro de Berlín marcó otro hito: los Estados del ex bloque soviético se incorporaron en la economía mundial al tiempo que empezaba la apertura de China. El rápido crecimiento en el mundo en desarrollo redujo la desigualdad entre países y la incrementó en el mundo desarrollado, donde los ingresos de la clase media se estancaron mientras los ricos prosperaban.

¿Qué nos depara el futuro? Las perspectivas son buenas para gran parte del mundo en desarrollo y en especial Asia, que seguirá convergiendo con los países ricos. En las economías avanzadas, en cambio, las perspectivas son más aciagas.

En ellas, las fuerzas gemelas de la globalización y la innovación tecnológica continuarán exprimiendo a la clase media. La movilidad social disminuirá a medida que una élite arraigada se beneficia de un mayor acceso a una educación superior que es costosa y ejerce su influencia promoviendo políticas “en pro de los ricos”, como regímenes tributarios que les sean favorables.

Al aumentar las disparidades del ingreso, aumentarán también las tensiones sociales y las pugnas políticas, como lo han confirmado el brexit y las protestas en Francia, eventos que han ocurrido desde la publicación del libro en 2016. A Milanovic le preocupa que esa fricción pueda dar lugar a un “desacoplamiento” de la democracia y el capitalismo, allanando así el camino para la plutocracia en Estados Unidos y el populismo o el nativismo en Europa.

En la última década el tema de la desigualdad se ha debatido mucho, pero en términos de políticas “prácticamente nada se ha movido”, señala. “Estamos a merced de este piloto automático que básicamente nos conduce a una mayor desigualdad. Pero no he perdido la fe del todo”.

La solución tradicional —redistribución del ingreso— no funcionará tan bien como antes debido a la movilidad del capital, que permite a los ricos blindar sus ingresos en paraísos fiscales. En cambio, las políticas deberían apuntar a una redistribución de “legados”, como la riqueza o la educación, mediante impuestos sucesorios más altos, políticas que alienten a las empresas a distribuir participaciones a los trabajadores y mayor financiamiento público de la educación.

“Esto no sucede de la noche a la mañana”, dice. “Pero creo que la idea debería ser avanzar hacia un mundo capitalista en el que esos legados se distribuyan mucho más equitativamente que en la actualidad”.

Milanovic también aborda el intrincado tema de la desigualdad entre países. Calcula que un estadounidense, por el solo hecho de haber nacido en Estados Unidos, ganará 93 veces más que alguien nacido en el país más pobre del mundo, algo que Milanovic denomina la “prima de ciudadanía”, y que empuja a la gente de los países pobres a migrar hacia los más ricos en busca de fortuna.

Milanovic sostiene que detener la migración es tan difícil como detener el movimiento de bienes y capital, pero dice que tampoco es realista esperar que los ciudadanos de las economías avanzadas abran sus fronteras. Su solución: aceptar más inmigrantes, pero no otorgarles plenos derechos de ciudadanía, y quizá cobrarles un impuesto para compensar a los ciudadanos desplazados en la fuerza de trabajo.

### **Al aumentar las disparidades del ingreso, aumentarán también las tensiones sociales y las pugnas políticas, como lo han confirmado el brexit y las protestas en Francia.**

En su investigación actual, Milanovic en cierta forma está remontándose a sus orígenes en Yugoslavia. Está estudiando la estructura de clases en la República Popular China, con especial atención en el 5% superior de la distribución del ingreso. En su próximo libro sobre el futuro del capitalismo (*Capitalism, Alone*), sostiene que China ha desarrollado su propio tipo de capitalismo, que coexistirá con el capitalismo liberal de antes.

¿Hacia dónde avanza el estudio de la desigualdad? Milanovic ve dos horizontes, ambos iluminados por la disponibilidad de nuevos datos. Uno es la desigualdad de la riqueza, al estilo Piketty; y otro es la desigualdad intergeneracional, estudiada por economistas como Raj Chetty, de Harvard.

Ambos temas “interesan a los jóvenes que ahora tienen mucha conciencia social”, dice, “y que por otro lado son muy listos y buscan temas difíciles”. “En ese sentido, soy muy optimista”, concluye. **FD**

**CHRIS WELLISZ** integra el equipo de redacción de *Finanzas & Desarrollo*.



CORTESÍA DEL BANCO CENTRAL DE RUSIA

## En pos de la estabilidad

**Elvira Nabiullina** explica cómo la adopción de políticas enérgicas ayudó a Rusia a evitar una recesión más profunda y a reformar el sector bancario

**A LOS POCOS MESES** de haber asumido el cargo de Gobernadora del Banco Central de Rusia en 2013, Elvira Nabiullina tuvo que enfrentarse a una creciente crisis económica provocada por el desplome de los precios del petróleo y tensiones geopolíticas y sanciones. Para diciembre de 2014, el tipo de cambio y el sistema bancario soportaban enormes presiones, y la economía enfilaba hacia una recesión. Se necesitaba una respuesta firme, y el banco central optó por la flotación de la moneda, anunció la adopción inmediata de un régimen de metas de inflación y aceleró la reforma bancaria. Estas medidas enérgicas han arrojado importantes resultados positivos.

Nabiullina, la primera mujer que dirige el Banco Central de Rusia, fue elegida Gobernadora de 2015 por la revista *Euromoney* y mejor Gobernadora de Europa de 2016 por *The Banker*. También ha

formado parte de la lista de las mujeres más poderosas del mundo elaborada por la revista *Forbes*.

En esta entrevista con Olga Stankova, del Departamento de Comunicaciones del FMI, Nabiullina, que además fue Ministra de Desarrollo Económico, repasa su experiencia al mando del Banco Central de Rusia durante este difícil período.

**F&D: Las metas de inflación —es decir, cuando un banco central anuncia un objetivo de inflación y gestiona las expectativas inflacionarias con medidas de política— son vistas como una estrategia compleja y exigente para las economías emergentes. ¿Cómo justificó Rusia la adopción de esta política?**

**EN:** Al analizar la experiencia de otros países, nos pareció que el régimen de metas de inflación es una política que permite reducir la inflación y mantenerla en un nivel bastante bajo. Desde luego, en los mercados emergentes esta política puede plantear dificultades porque los mercados financieros son relativamente poco profundos y, quizá lo más importante, porque en un régimen de metas de inflación es necesario gestionar las expectativas inflacionarias. La complicación surge en un mercado emergente en el que el público ha vivido períodos de alta inflación, está acostumbrado a ese fenómeno y no cree que la inflación baja sea algo alcanzable a largo plazo.

En todo caso, nosotros no dimos un giro brusco hacia las metas de inflación. Ya habíamos empezado a preparar el camino tras la crisis de 2008–09. Primero desarrollamos las herramientas necesarias para refinanciar los bancos, y esas herramientas nos permitieron usar la tasa de interés de política monetaria para gestionar la inflación a través del mecanismo de transmisión. Luego fuimos flexibilizando gradualmente el tipo de cambio, de un tipo de cambio más bien estrictamente regulado a uno flotante. Por último —y esto es muy importante—, el sistema de metas de inflación depende en gran medida de la calidad de los modelos, las proyecciones y los análisis, así que también desarrollamos esas capacidades. Considero que estos tres elementos fueron cruciales para poder lograr los efectos que habíamos prometido al público.

**F&D: La flotación se adoptó en el peor momento de la crisis, a finales de 2014. ¿Había alguna otra opción aceptable en esa situación? ¿Ya no era viable seguir gestionando el tipo de cambio un tiempo más?**

**EN:** En efecto, tuvimos que adoptar la flotación durante un período de altos riesgos para la estabilidad financiera. Pero estoy convencida de que

eso no justificaba aplazar la decisión. Simplemente habríamos tenido que consumir parte de nuestras reservas de oro y de divisas, y después de todos modos adoptar la flotación.

En mi opinión, el tipo de cambio flotante ha servido para amortiguar los shocks externos y ha facilitado un ajuste rápido de la balanza de pagos. Lo mismo sucedió durante el siguiente ciclo, en 2016. Si recuerda, a comienzos de 2016 los precios del petróleo cayeron, y gracias al tipo de cambio flotante los efectos en los mercados financieros fueron en general leves.

**F&D: ¿Qué ha hecho el Banco Central para ampliar el respaldo a sus políticas? ¿Qué papel desempeñó la comunicación?**

**EN:** La comunicación fue muy importante durante la transición de una política a otra, tanto para explicar a la sociedad lo que estaba sucediendo como para demostrar las ventajas de la nueva política.

En comparación con otras políticas, el régimen de metas de inflación exige una comunicación de mejor calidad con el mercado, porque la estrategia se basa en la gestión de las expectativas y en los pronósticos.

Ampliamos considerablemente nuestro conjunto de herramientas de comunicación, y como primer paso anunciamos las fechas de las reuniones del directorio con un año de antelación. También empezamos a celebrar conferencias de prensa y a proporcionar más material analítico, informes, entrevistas y encuestas, y organizamos reuniones con inversionistas y analistas.

Al comienzo la idea era cerciorarnos de que los analistas y los profesionales del mercado entenderían lo que estábamos haciendo. De hecho, hemos notado que las expectativas inflacionarias de los participantes del mercado ahora están mejor ancladas. Lo importante hoy es comunicarse con un segmento más amplio de la comunidad empresarial y con el público, para generar confianza en torno a nuestra política, y para que la gente pueda planificar con más confianza su vida y sus negocios.

**F&D: También se reformó el sector bancario. ¿Qué factores económicos y políticos consideraron para decidir las medidas que tomarían?**

**EN:** Para lograr un crecimiento económico estable es necesario un sistema financiero estable y sólido. Un sistema financiero débil no puede apuntalar el crecimiento económico. Nuestro sistema bancario adolecía de una serie de problemas que hemos abordado en los últimos años.

En primer lugar, carecía de un suficiente capital genuino. Recordará que el sistema bancario surgió de manera muy rápida a comienzos de la década

de 1990, y sin capital. Incluso después el capital no fluyó al sistema en cantidades que fueran considerables. En segundo lugar, como consecuencia de las crisis de 2008 y de 2014–15, la calidad de los activos de los bancos se deterioró. Esos activos permanecieron en los balances de los bancos, y era necesario abordar ese problema. Otra razón es que los bancos fueron utilizados para prácticas inescrupulosas. Sus propietarios los usaron para financiar sus propios negocios, sin gestionar bien el riesgo, y además se lavaba dinero.

Era obvio que había que reestructurar el sistema bancario, porque era incapaz de facilitar el crecimiento y seguiría necesitando fuertes inyecciones financieras para sobrevivir una crisis. Teníamos que sanear el sistema bancario para evitar nuevas inyecciones en el futuro.

“Es importante que las personas que trabajan en un banco central comprendan que están trabajando por el bien público”.

Sabemos que al mercado le interesa ver que se reduzca la proporción de propiedad estatal, y desde luego que estamos procurando que los bancos en los que tenemos una participación temporal vuelvan al mercado tan pronto se presente la oportunidad.

**F&D: ¿Qué cualidades de liderazgo son esenciales para tener éxito al mando de un banco central?**

**EN:** Primero, encontrar profesionales capaces, y no temer estar rodeado de personas fuertes. Fomentar el debate, para que la gente no tenga miedo a expresar sus opiniones. Y, sobre esa base, tomar una decisión y perseverar.

“Es importante que las personas que trabajan en un banco central comprendan que están trabajando por el bien público, en pos de objetivos de largo alcance”. Tenemos que cumplir nuestro compromiso con la sociedad. Para mí y para nuestro equipo, ese es un principio básico.

Al aplicar cualquier política, incluida la política monetaria, siempre hay que hacer ciertas concesiones. Pero es importante comprender que no se puede ceder en todo, que hay límites. **FD**

*Esta entrevista ha sido editada por razones de extensión y claridad.*



# EL PASADO COMO PRÓLOGO

La Roma antigua ofrece lecciones sobre la importancia del desarrollo sostenible

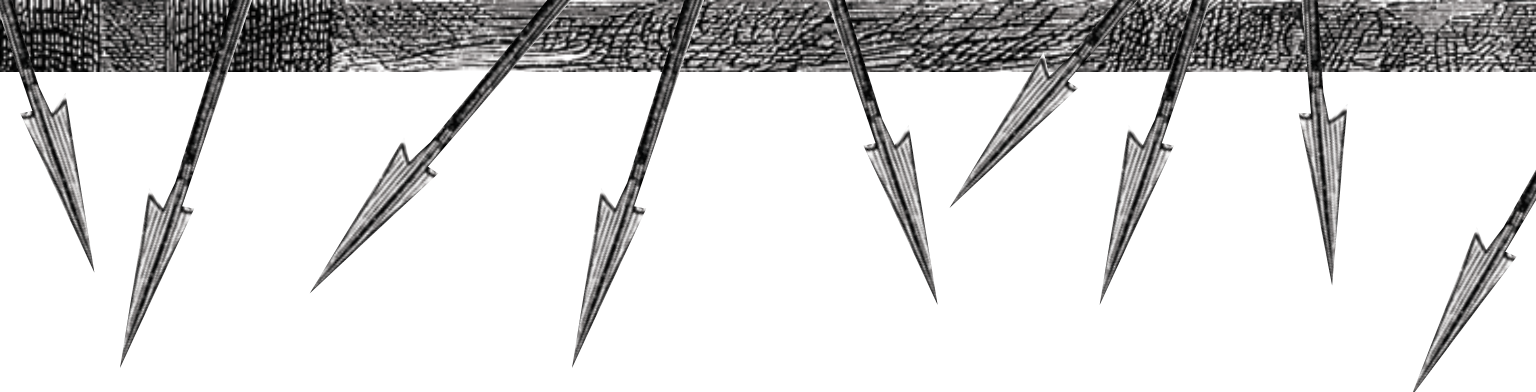
Anthony Annett y Joshua Lipsky

**E**l término “desarrollo sostenible” encierra la idea de que el progreso material debe ir acompañado de inclusión social y respeto por el medio ambiente. Desvincular el crecimiento económico de esos dos pilares es sabotarse. La Roma antigua es un ejemplo de cómo podría ocurrir esa tragedia y de cómo evitarla.

Roma se mantuvo como república durante 500 años porque sus instituciones fueron lo suficientemente flexibles como para adaptarse a dos grandes retos: el conflicto interno entre los aristócratas y las masas y el conflicto externo con Estados rivales y la integración de los pueblos conquistados. A pesar de las constantes tensiones, los romanos estaban unidos por valores comunes, como un sentido del honor arraigado en el servicio público y un compromiso con la concepción del bien común.

Durante generaciones, el centro resistió... hasta que ya no pudo hacerlo. Al principio, los cambios fueron sutiles. La expansión territorial, que al comienzo del siglo II a. C. abarcaba desde la Galia hasta Grecia, trajo riquezas en forma de tributos, impuestos cobrados a las nuevas provincias y el desarrollo de minas metalíferas. Una nueva clase de romanos superacaudalados creó instrumentos financieros para empaquetar deudas, revender el paquete e invertir las ganancias en proyectos de infraestructura. ¿Suena conocido? En muchos sentidos, fue una forma antigua de globalización, tanto comercial como financiera. Y las épocas de auge hicieron crecer la población de Roma a casi 1 millón para el siglo I d. C., la primera ciudad del mundo en alcanzar ese hito.





## DURANTE EL ÚLTIMO SIGLO FATÍDICO DE LA REPÚBLICA ROMANA, UNO TRAS OTRO DIRIGENTE VIOLÓ NORMAS HASTA ENTONCES CONSIDERADAS SAGRADAS.

Pero no todo iba bien. Las nuevas riquezas no estaban ampliamente distribuidas. La llegada masiva de esclavos trastornó el mercado laboral y dejó a soldados y ciudadanos sin empleo y cada vez más iracundos. Al mismo tiempo, como Edward Watts lo señala en su nuevo libro, *Mortal Republic*, la acumulación de riqueza comenzó a reemplazar la virtud personal y el servicio al Estado como parámetro de éxito. Y las élites no gastaron sus nuevas fortunas únicamente en mansiones y artículos de lujo. A diferencia de sus predecesores, se volcaron masivamente al soborno y la corrupción para procurarse honores y cargos políticos, así como impunidad judicial.

Marco Licinio Craso quizá sea la encarnación por excelencia de la dinámica de esta era. Su fortuna, originada más que nada en especulaciones inmobiliarias deshonestas, era tan inmensa que equivalía a la totalidad del tesoro de Roma. Y como Craso financió la carrera de cientos de políticos, su influencia era incomparable.

La tensión no tardó en estallar. En los siglos precedentes, las élites habían respondido al descontento popular compartiendo el poder y reequilibrando el panorama político. Pero ese consenso se quebró bajo el peso del interés propio y la corrupción.

El mismo patrón se repitió una y otra vez durante el último siglo de la República: la ira popular chocó contra la intransigencia patricia, produciendo excesos de ambos lados que a menudo desembocaron en actos de violencia.

El ciclo comenzó con los hermanos Tiberio y Cayo Graco. Tiberio insistió en redistribuir tierras a los pobres, pero se topó con la oposición conservadora y fue asesinado a golpes. Cayo, su hermano menor, ocupó su lugar y se volcó a la protección social —promoviendo el subsidio a los cereales— y a la lucha contra la corrupción mediante la reforma judicial, pero también fue asesinado.

Tras el caos social, Cayo Mario se erigió como adalid de los pobres gracias a una ola de indignación popular frente a la corrupción de los senadores. Pero terminó aliándose con facciones que esgrimían la violencia como medio político, suscitando una reacción

de los patricios y la dictadura de Sila, que hizo lo impensable y marchó sobre Roma al mando de un ejército. Su reinado se caracterizó por las proscripciones en masa, la confiscación de propiedades y la neutralización del poder de los plebeyos.

En los años siguientes, patricios sin escrúpulos como Catilina y Clodio procuraron promover su carrera explotando la frustración popular y recurriendo ocasionalmente a la violencia y a la intimidación.

Todo esto preparó el camino para Julio César, que llevó a cabo reformas populistas con mano dura. Pero tras triunfar en la guerra civil, César también asumió el título de dictador y dio un giro autocrático. Su asesinato desató un río de sangre que barrió con la República.

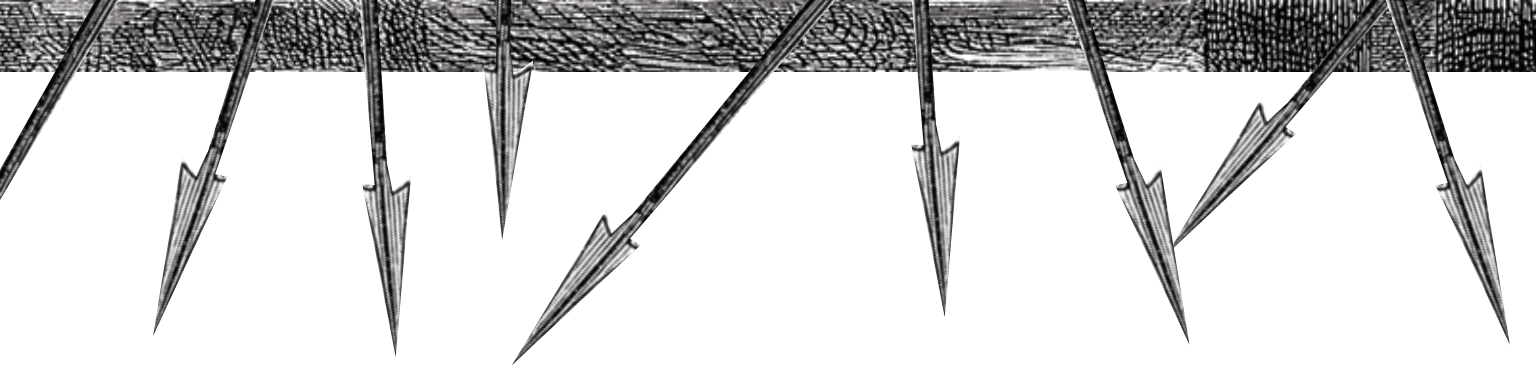
Durante el último siglo fatídico de la república romana, uno tras otro dirigente violó normas hasta entonces consideradas sagradas. La violencia política se hizo cotidiana. Las instituciones del Estado se transformaron en armas para perseguir a la oposición. La ira se instaló en la muchedumbre, y el caudillismo buscó restablecer el orden. Todo esto debido a las heridas supurantes de la desigualdad y la corrupción.

Roma cayó, para luego resurgir con esplendor, aunque uno de los precios de la paz fue la supresión de las instituciones democráticas. Edward Gibbon, el gran cronista de la caída de Roma, describió el pináculo del imperio en el siglo II d. C. como el período de la historia en que “la condición de la raza humana fue más próspera y feliz”.

Lo que Gibbon no sabía es que esa buena fortuna se debió en gran parte a un clima favorable. Como lo documenta Kyle Harper en una nueva y notable obra titulada *The Fate of Rome: Climate, Disease, and the End of an Empire* (“El destino de Roma: Clima, enfermedades y el fin de un imperio”), el período transcurrido entre más o menos 200 a. C. y 150 d. C. se conoce ahora como un período de clima cálido, húmedo y predecible que fue excepcionalmente favorable para los principales cultivos del imperio.

Pero para el siglo III, el clima se había vuelto más frío, seco e impredecible, con sequías y con mayor





frecuencia de malas cosechas. Para mediados del siglo V, había llegado la denominada pequeña edad de hielo de la antigüedad tardía.

El cambio climático le impidió al imperio resistir una variedad de shocks, como las pandemias. La viruela lo azotó en el siglo II, y en el siglo III se produjo un estallido violento de lo que puede haber sido ébola. A mediados del siglo VI, la plaga de Justiniano —la primera incidencia conocida de peste bubónica— probablemente arrasó con la mitad de la población del imperio.

Los datos recientes muestran la influencia del cambio climático. En la década previa al estallido de la peste, Europa experimentó las temperaturas más bajas registradas en dos milenios, consecuencia de gigantescas explosiones volcánicas. Esto probablemente haya expulsado a jerbos y marmotas de su hábitat natural en Asia central y favorecido la transmisión de sus pulgas infectadas a la rata negra, cuya población había crecido descomunamente a lo largo de la red de carreteras tendida por los romanos.

Indudablemente, la caída de Roma tuvo muchos padres. Quizá sea aun hoy el suceso más sobredeterminado de la historia humana. Pero parece estar cada vez más claro que el impacto del mundo natural en el ser humano fue una causa importante.

Debilitado por estas fuerzas naturales hostiles, el imperio comenzó a desmoronarse en el siglo III. Fue un período signado por una inestabilidad política persistente, presión en las fronteras y una crisis fiscal agravada por la desvalorización de la moneda. Tras un resurgimiento económico verdadero en el siglo IV, el medio ambiente volvió a intervenir: una grave sequía en Eurasia promovió migraciones de hunos, que Harper describe como “refugiados climáticos a caballo”. Eso desató una cascada de migraciones masivas a lo largo de la frontera romana, que terminó destruyendo el imperio occidental en el siglo V. En el siglo VI se produjo un trío de hechos fatídicos: malas cosechas debido al cambio climático, una peste catastrófica y una guerra ruinosa. Durante este período, la población de Roma disminuyó a apenas 20.000 y el foro romano se convirtió en el *campo vaccino*, el campo de pastoreo.

La república y el imperio romano cayeron porque fallaron en la prueba del desarrollo sostenible. La progresión de ese fracaso constituye una advertencia para nuestros tiempos: un quebrantamiento de normas sociales de larga tradición, arraigada polarización

política alimentada por la desigualdad económica, repudio del bien común por parte de las élites y destrucción ambiental causante de enfermedades y catástrofes.

Es una lección que deberíamos aprender, sobre todo porque la historia parece estar rimando de manera escalofriante y desconcertante. Eso demuestra la urgencia de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el llamado internacional a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y asegurar la paz y la prosperidad común. La experiencia romana nos ofrece una visión del futuro si no actuamos.

## LA REPÚBLICA Y EL IMPERIO ROMANO CAYERON PORQUE FALLARON EN LA PRUEBA DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Naturalmente, hay algunas diferencias importantes entre nuestra economía y la de la Roma antigua. La nuestra es inmensamente más rica, sana, inclusiva y resiliente. Los romanos no tenían la capacidad necesaria para eliminar todas las formas de privación material, aunque podían y deberían haber manejado mejor las desigualdades derivadas de su propia experiencia con la globalización. Lograr ambas cosas es algo que está a nuestro alcance.

Está a nuestro alcance también solucionar el problema del cambio climático, que es por lejos el principal reto de nuestra generación. Los romanos estaban decididamente a merced de la naturaleza. Su actividad no era el principal impulsor del cambio climático, así que poco podían hacer por frenarlo. Pero como hoy la actividad humana es la causa del cambio climático, podemos corregirlo modificando nuestro comportamiento y forjando un sistema energético sin emisiones de carbono durante las tres próximas décadas.

En resumen, el desarrollo sostenible tiene una importancia perdurable, ya sea en el año 130 a. C., en 530 o en 2030. **FD**

---

**ANTHONY ANNETT** es Asistente del Director y **JOSHUA LIPSKY** es Oficial Principal de Comunicaciones en el Departamento de Comunicaciones del FMI.

## ¿Ayuda el salario mínimo a los trabajadores?

Un salario mínimo muy generoso puede inducir a los empleadores a eliminar puestos

Piyaporn Sodsriwiboon y Gabriel Srouf



**CASI TODOS LOS PAÍSES** tienen alguna variante del salario mínimo. Francia, por ejemplo, fija un mínimo universal para toda la economía, mientras que Nueva Zelanda y Sudáfrica diferencian entre sector y tipos de trabajadores. El salario mínimo suele ser fijado por el gobierno, y se revisa periódicamente en consulta con empresas y sindicatos (gráfico).

El salario mínimo tiene justificaciones morales, sociales y económicas, pero los objetivos de fondo son reforzar los ingresos y mejorar el bienestar de los trabajadores menos remunerados, así como reducir la desigualdad y promover la inclusión social. Los opositores sostienen que, en lugar de mejorar el bienestar, el salario mínimo es contraproducente porque perturba el mercado de trabajo, y abogan por otras modalidades más focalizadas y menos distorsionantes para proporcionar asistencia social.

### Impacto en el bienestar

¿Beneficia realmente a los trabajadores un aumento del salario mínimo? Depende.

En primer lugar, los empleadores pueden eludir la ley. Si nadie recibe el salario mínimo, o si la ley queda solo en el papel, el tema es intrascendente. Por ejemplo, en países con grandes economías informales, los empleadores suelen pagar a los trabajadores suplementos por debajo de la mesa, para evadir impuestos o el costo de proporcionar prestaciones. En tal situación, ante un aumento del salario mínimo, el empleador podría reducir los pagos suplementarios, con lo cual la remuneración total se mantiene en el mismo nivel. Lo mismo sucedería si los empleadores no declaran todas las horas trabajadas por sus empleados. O el empleador podría sencillamente no declarar el empleo, evadiendo así por completo la ley de salario mínimo.

En segundo lugar, aun si se respetan todas las normas de salario mínimo, el ingreso adicional podría ser gravado con fuertes impuestos de seguridad social o impuestos al trabajo, que reducirían el impacto de un aumento de la remuneración neta.

Por último, para neutralizar el efecto de un mayor salario mínimo, los empleadores podrían reducir las prestaciones o las horas de trabajo o despedir empleados para recortar costos.

### Impacto en el empleo

El efecto potencial en el empleo es el quid del debate sobre las políticas de salario mínimo, y no deja de ser un tema polémico. Por un lado, si en mercados competitivos un salario mínimo eleva los niveles de remuneración, algunas empresas no estarán dispuestas a pagar el salario más alto y despedirán empleados. O puede ser que los mercados no sean competitivos. Por ejemplo, una empresa que es el único empleador en un determinado mercado quizá podría imponer salarios más bajos de los que registrarían en un entorno competitivo. En ese caso, un salario mínimo puede elevar los ingresos sin reducir el empleo. De hecho, los mayores salarios podrían atraer más trabajadores y por ende aumentar el empleo.

Tras varias décadas, los estudios no han logrado zanjar el debate. Mientras algunos distinguen las ventajas del salario mínimo, otros concluyen que es perjudicial, y muchos otros no han sido concluyentes.

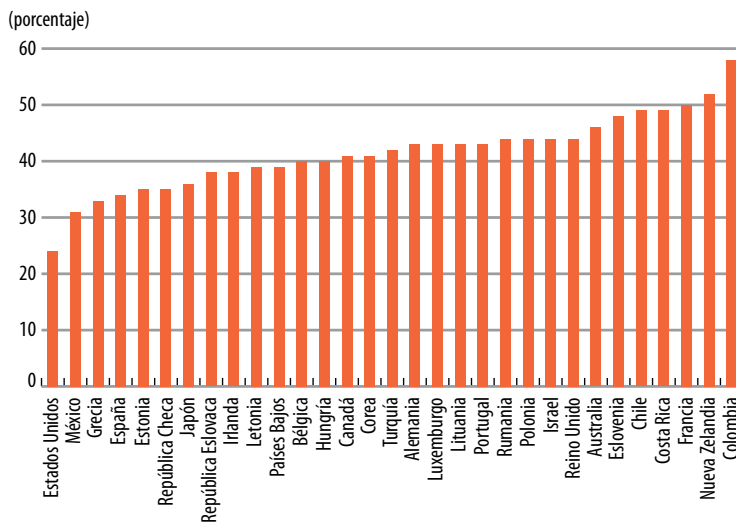
Pero parece estar creciendo el consenso en torno a la idea de que cuando el nivel del salario mínimo es moderado, el impacto en el empleo es levemente negativo. Las investigaciones recientes en general concluyen que la variación del empleo debida a un aumento del salario mínimo se aproxima a cero, aunque los grupos más vulnerables, como los trabajadores poco calificados y los jóvenes, pueden verse perjudicados. Una posible explicación es que un nivel moderado de salario mínimo representa una proporción reducida de los costos totales de un empleador, así que para absorber el aumento las empresas pueden dejar la nómina intacta, y en cambio reducir costos no salariales, subir los precios, mejorar la productividad o conformarse con menores utilidades.

### Impacto en la desigualdad

Otro objetivo importante de las políticas de salario mínimo es mejorar la situación de quienes se encuentran en los niveles más bajos de la distribución salarial a fin de reducir la desigualdad del ingreso. Se ha observado que los aumentos del salario mínimo tienden a reducir las disparidades salariales, pero solo en el contexto de una iniciativa más amplia de políticas para aliviar significativamente la pobreza.

#### Con los medios justos

El salario mínimo como porcentaje del salario medio de los trabajadores a tiempo completo varía mucho entre los países.



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.  
Nota: Datos actualizados en 2016.

Sin embargo, los salarios mínimos tienen sus limitaciones. Si son demasiado altos pueden provocar importantes pérdidas de empleo, con efectos distributivos adversos. La desigualdad aumentará si los trabajadores poco remunerados pierden sus empleos. Además, los aumentos del salario mínimo pueden inflar la estructura salarial global, con lo cual la disparidad del ingreso no variaría ya que las empresas prefieren remunerar mejor a los trabajadores más productivos.

### ¿Cuál es el nivel adecuado?

Supongamos que un nivel bajo de salario mínimo es beneficioso y uno demasiado alto es perjudicial. ¿Cuál es el nivel óptimo? Son pocos los estudios que abordan esta cuestión de frente, pero los que lo hacen sitúan el nivel ideal entre 25% y 50% del salario medio. En la práctica, las políticas de salario mínimo deberían calibrarse para mantener el crecimiento general de los salarios acorde con los aumentos de la productividad. Esto hace pensar que el proceso para fijar el salario mínimo no debería estar en manos de los políticos sino de expertos independientes. **FD**

**PIYAPORN SODSRIWIBOON** es Economista Principal en el Departamento de Asia y el Pacífico del FMI y **GABRIEL SROUR** es Economista Principal en el Departamento de África del FMI.

# CIUDADANÍA Y CRECIMIENTO

Las leyes de ciudadanía inclusivas tienden a fomentar el desarrollo económico

Patrick Amir Imam y Kangni Kpodar



**E**l concepto de ciudadanía ha ido evolucionando. Antiguamente, la lealtad se debía a un grupo étnico o a un señor feudal. En el siglo XIX, la aparición de las naciones-estado obligó a distinguir entre quienes pertenecían a un país y quienes no, llevando a crear la distinción jurídica entre ciudadanos y extranjeros. Fue entonces, o al declararse independientes, que la mayoría de los países establecieron una ley de nacionalidad, cuyos principios básicos aún siguen vivos. En ella casi siempre suele definirse quién es ciudadano de un país y cómo obtener la ciudadanía. Los ciudadanos tenían derecho a voto, libertad de desplazamiento dentro del país y acceso a empleo. También tenían responsabilidades, como servir en las fuerzas armadas, pagar impuestos y votar.

El concepto de ciudadanía actual contrapone dos concepciones. La primera, basada en la declaración de los derechos humanos, es inclusiva y permite otorgar la nacionalidad a

cualquiera que cumpla ciertos requisitos. La otra, más exclusiva, define una nación más que nada en términos de comunidad étnica. Específicamente:

- La concepción inclusiva se refleja en el derecho del suelo (*ius soli*), principio por el cual un niño nacido en el territorio de un país adquiere automáticamente la nacionalidad del mismo. En este modelo, habitual en el Nuevo Mundo, los lazos de ciudadanía van más allá de los de sangre y engloban personas de origen genético y geográfico distinto. Es la base de un sistema inclusivo, en el que los recién llegados y sus hijos se asimilan y pueden obtener fácilmente la ciudadanía.
- La concepción exclusiva del derecho de sangre (*ius sanguinis*) se basa en el principio de que los hijos adquieren la nacionalidad de sus progenitores, sin importar su lugar de nacimiento. Es lo que ocurre en gran parte de Asia y Europa, y en zonas de África. Este modelo de ciudadanía es más etnocéntrico y, por definición, menos inclusivo: la ciudadanía adquiere parte de su significado al excluir a los extranjeros de los derechos y privilegios básicos. Así, puede que una familia haya vivido en un país durante generaciones y todavía no tenga la nacionalidad del país de nacimiento.

Cada vez más países están adoptando leyes de ciudadanía que son una mezcla de las dos. Muchos de los países que inicialmente adoptaron o bien el criterio del *ius soli*, o bien el *ius sanguinis*, han modificado recientemente la legislación para acercarse a la otra concepción. En 1999, Alemania reformó a fondo su ley de ciudadanía, basada en el *ius sanguinis*, abriendo las puertas de la nacionalidad alemana a extranjeros residentes en el país durante años, en especial a menores nacidos en el país. Por otro lado, países como el Reino Unido han endurecido las normas del *ius soli* y no conceden automáticamente la ciudadanía a los nacidos en su territorio. El gráfico (próxima página) ilustra la distribución de las leyes de ciudadanía en el mundo.

### Ciudadanía por región

En Europa continental, el *ius soli* ha sido el modelo dominante durante mucho tiempo, reflejo de la tradición feudal y los lazos entre el pueblo y el señor en cuya tierra habían nacido (Bertocchi y Strozzi, 2010). La mayoría de los países europeos redactaron sus leyes de ciudadanía con arreglo a este modelo durante el siglo XIX, igual que Japón,

cuyo derecho constitucional se inspira en el de Europa continental.

Francia es una excepción. La Revolución Francesa rompió esta relación feudal y mantuvo el *ius sanguinis*. A finales del siglo XIX, Francia se pasó al *ius soli*, para aumentar la población, tras perder la guerra contra Prusia, e integrar a comunidades extranjeras, decisión que revertiría en la fortaleza de su ejército. No obstante, los británicos mantuvieron el *ius soli* para ellos y todo su Imperio.

Países como Estados Unidos optaron por el *ius soli*, como es de esperar de un país de inmigrantes. Para proteger específicamente los derechos naturales de los esclavos negros, en 1868 la 14.<sup>a</sup> Enmienda de la Constitución de Estados Unidos consagró el principio de *ius soli*. Las ventajas relativamente limitadas de la ciudadanía estadounidense frente a la condición de residencia —tema de interés no solo para Estados Unidos, que merece mención aparte— también implicaban menores costos fiscales en la concesión de ciudadanía a un extranjero y posibles beneficios al contar con un trabajador más. (El

## EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO, SOBRE TODO CUANDO LAS INSTITUCIONES SON DÉBILES, LAS LEYES DE CIUDADANÍA SÍ IMPORTAN.

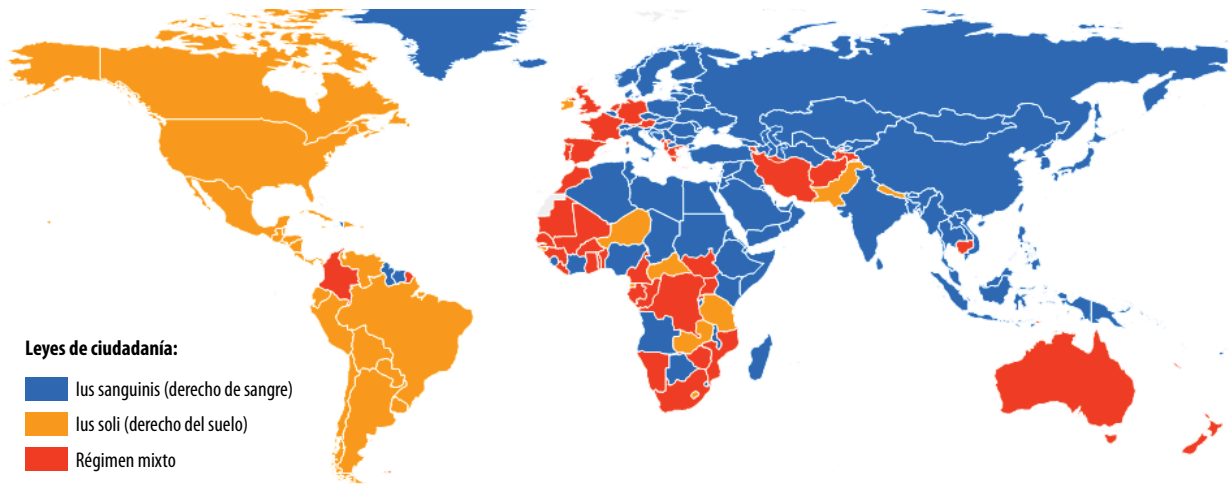
costo de educación se reducía en el país de origen del inmigrante; véase Bertocchi y Strozzi, 2010). Del mismo modo, Canadá, un país extenso y escasamente poblado, abrió los brazos a los inmigrantes con su ley de ciudadanía basada en el *ius soli*.

En países colonizados, en general se adoptaron de entrada las leyes de ciudadanía de la potencia colonial (Bertocchi y Strozzi, 2010). Los países con una fuerte identidad nacional, como China, Egipto y Japón, suelen poner trabas a la obtención de la nacionalidad o de un segundo pasaporte. Otros países, sobre todo los países más nuevos del continente americano, suelen dar más facilidades en este sentido.

En muchos países africanos, colonizados por las potencias británica, francesa y portuguesa, no había cohesión nacional. Al independizarse, modificaron las leyes de ciudadanía; las antiguas colonias

## Las leyes de ciudadanía en el mundo

Los países del continente americano tradicionalmente han seguido el “derecho del suelo”, mientras que en países de Europa, Asia y partes de África ha dominado el “derecho de sangre”. En la actualidad, cada vez más países están adoptando regímenes mixtos.



francesas mantuvieron de entrada el *ius soli*, mientras que las antiguas colonias británicas y portuguesas decidieron adoptar el *ius sanguinis*, impulsadas por consideraciones étnicas. Como muchos países se formaron artificialmente, sin tener en cuenta la diversidad étnica local —provocando inestabilidad política—, se creía que el *ius sanguinis* reforzaría la identidad nacional.

Fue el caso de Sierra Leona, cuya Constitución de 1961 limitaba la ciudadanía a la transmisión por filiación, y solo a quienes tenían padres y abuelos negros africanos. Pero en un entorno étnico heterogéneo, con migraciones forzadas, la ley excluía a varios grupos étnicos y tribales, provocando distanciamiento y conflictos, sobre todo ante la debilidad de las instituciones. Por ejemplo, la Constitución congoleña de 1964, por ejemplo, a fin de excluir a los inmigrantes ruandeses, reconocía únicamente como ciudadanos a los hijos de miembros de grupos tribales establecidos dentro del territorio antes de 1908 (véase Bertocchi y Strozzi, 2010). Como era de esperar, eso dio lugar a la marginación de ciertos grupos y, en algunos casos, a la creación de facto de apátridas, que terminarían rebelándose.

### Distintas repercusiones

¿Cómo afectan los derechos de ciudadanía al desarrollo económico? Los datos ilustran perfectamente las notables diferencias que existen entre el PIB real

medio per cápita de los países que aplican el criterio del *ius soli* y el de las economías en desarrollo que no lo aplican. En 2014, el ingreso per cápita del primer grupo fue un 80% superior al del segundo. Al dividir la muestra de países que no aplican el *ius soli* y los países con *ius sanguinis* se confirma que los países con *ius soli* son más ricos, pero no existe un patrón claro cuando se comparan los regímenes mixtos con los países de *ius sanguinis*.

¿A qué se debe la diferencia? Las leyes de ciudadanía pueden entenderse como instrumentos para resolver o generar conflictos. Cuando son inclusivas, generan un capital social positivo, elevando la confianza, disminuyendo los costos de transacción y reduciendo la probabilidad e intensidad del conflicto. Así ocurre especialmente cuando otras instituciones de resolución de conflicto carecen de fuerza (por ejemplo, un gobierno corrupto o un sistema judicial débil), como es el caso de muchas economías en desarrollo. En principio, el *ius sanguinis* dificulta la integración y, por tanto, perjudica el desarrollo económico.

Hay varios canales:

*Distorsión (y reducción) de la inversión:* Los inversionistas sin opciones de conseguir la ciudadanía trabajan con horizontes temporales más cortos, desconfían de la exposición excesiva en un país y se vuelven recelosos en tiempos de elecciones, siendo especialmente vulnerables en países con instituciones



débiles. Además, su inversión está distorsionada. Sin la protección de los derechos de propiedad que puede conferir la ciudadanía local, la mira está en inversiones con rentabilidad inmediata o que requieran poco capital. En Camboya y Madagascar, por ejemplo, los extranjeros no pueden comprar tierras, lo cual limita la inversión.

**Inestabilidad política y corrupción:** Las minorías sin ciudadanía suelen situarse en los extremos, o bien están excluidas de la vida económica o bien tienen un papel desproporcionadamente importante en la economía local. Sin ciudadanía, la minoría marginada no puede votar ni influir en la vida pública por la vía democrática. Uno de los recursos de los grupos sin derecho a voto es llamar la atención con protestas o violencia, lo cual puede incitar a los gobiernos a aplacarlas, aumentando quizá el gasto militar y debilitando así el crecimiento. A la inversa, cuando un grupo extranjero tiene un papel excesivamente significativo en la vida económica, la falta de protección estatal es motivo de preocupación. Su vulnerabilidad empuja a las minorías influyentes a incidir en el proceso político, posiblemente con sobornos, lo cual fomenta la corrupción y debilita las instituciones.

**Menor eficiencia del sector público:** Los estudios han documentado que la división —ya sea étnica, religiosa o lingüística— suele minar el rendimiento del sector público, aumentando el clientelismo, reduciendo la confianza de la población y perjudicando en última instancia el desarrollo económico (véase Easterly y Levine, 1997).

**Distorsión del mercado laboral:** En un país con ius sanguinis, las minorías locales sin ciudadanía pueden quedar parcialmente excluidas del mercado de trabajo. En muchos países, los inmigrantes tienen completamente prohibido el desempeño de ciertas profesiones. En Tailandia, por ejemplo, los extranjeros no pueden ser peluqueros ni contables. En Francia, los ciudadanos que no forman parte de la Unión Europea no pueden dirigir empresas funerarias. En estos casos, el ius soli amplía el mercado laboral de una forma que no consigue el ius sanguinis, aumentando la oferta de mano de obra y mejorando la eficiencia de la economía.

Nuestros resultados empíricos confirman que las diferencias en las leyes de ciudadanía afectan el desarrollo económico, incluso después de tener en cuenta otros posibles factores internos. Primero compilamos un nuevo conjunto de datos sobre leyes de ciudadanía, y posteriormente estimamos si dichas leyes pueden explicar en parte las notables diferencias en el ingreso per cápita de los países. Observamos

que, en los países en desarrollo, sobre todo cuando las instituciones son débiles, las leyes de ciudadanía sí importan: el ius soli, al ser más inclusivo y fomentar la asimilación y la integración, tiene efectos estadísticamente significativos y positivos en los niveles de ingreso.

Según nuestros resultados, el ingreso per cápita de 2014 en los países que pasaron al ius sanguinis fue inferior (cerca de 46%) de lo que hubiese sido de haber mantenido el ius soli tras la independencia. Además, el estudio concluye que, en países con ius sanguinis, la brecha del ingreso respecto a los países con ius soli podría reducirse facilitando el acceso a la ciudadanía por matrimonio y naturalización, lo cual indica que hay cierto grado de sustituibilidad entre las vías para obtener la ciudadanía.

### Mayor integración y crecimiento

En los últimos años, el debate sobre las leyes de ciudadanía ha sido intenso, no solo en las economías desarrolladas, sino también en las economías en desarrollo. Nosotros ejemplificamos que dichas leyes tienen efectos más importantes en el desarrollo de los países de bajo ingreso, en parte porque sus instituciones son más débiles y no siempre contrarrestan los efectos negativos de tener leyes de ciudadanía excluyentes.

Las repercusiones para las políticas son claras, pero matizadas. En tiempos en los que las economías en desarrollo envían más emigrantes y reciben cada vez más inmigrantes, la integración efectiva de estas poblaciones puede impulsar el desarrollo económico. En las antiguas colonias, en particular, el ius sanguinis ha perjudicado el desarrollo. En igualdad de condiciones, pasar del ius sanguinis al ius soli podría llegar a potenciar la integración y el crecimiento económico. **FD**

**PATRICK AMIR IMAM** es Representante Residente del FMI en Zimbabwe. **KANGNI KPODAR** es Subjefe de División en el Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación del FMI y miembro principal de la Fundación para el Estudio y la Investigación sobre Desarrollo Internacional en Clermont-Ferrand, Francia.

### Referencias:

- Bertocchi, Graziella, y Chiara Strozzi. 2010. "The Evolution of Citizenship: Economic and Institutional Determinants". *Journal of Law and Economics* 53:95–136.
- Easterly, William, y Ross Levine. 1997. "Africa's Growth Tragedy: Policies and Ethnic Divisions". *Quarterly Journal of Economics* 112:1203–50.
- Imam, Patrick A., y Kangni Kpodar. 2019. "Does an Inclusive Citizenship Law Promote Economic Development?". "IMF Working Paper 19/3, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.



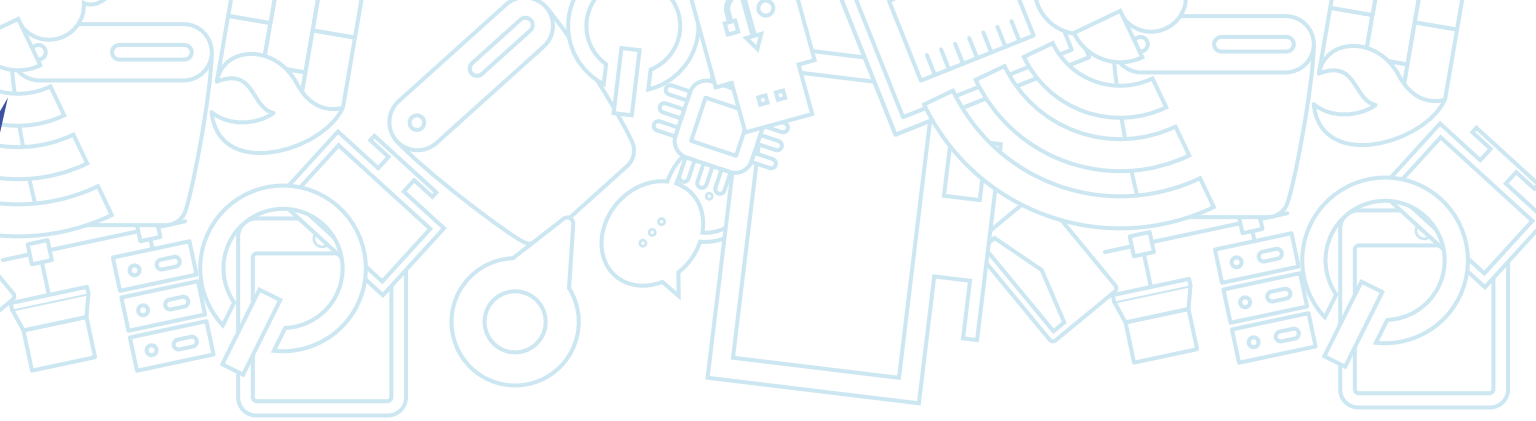


# LA LUCHA POR EL TALENTO TECNOLÓGICO

La competencia mundial por un grupo limitado de trabajadores tecnológicos se está intensificando

Pedro Nicolaci da Costa





**D**arren Kidd ganaba un excelente sueldo en Australia en el departamento de respaldo técnico de la empresa Chevron. Nunca había trabajado en el extranjero y no tenía motivo alguno para trasladar su joven familia de Perth, ciudad de la costa oeste del país.

Al otro lado del continente y el mar de Tasmania, la ciudad de Wellington, en Nueva Zelanda, no lograba atraer suficientes trabajadores tecnológicos dotados de las capacidades que necesitaban las nuevas empresas que se estaban gestando. Las autoridades reaccionaron con un plan a gran escala: traer a la capital 100 técnicos muy calificados como Kidd, y sus familias, para entrevistarse personalmente con empresas líderes en tecnología. Se presentaron más de 48.000 personas de 28 países.

Kidd, que en un inicio no estaba convencido de vivir a nueve horas de vuelo de Perth, descubrió una urbe dinámica que le ofrecía varios puestos interesantes en empresas nuevas y el segmento de la nube informática, “posibilidades mucho más atractivas que las de Perth”. A los 32 años, se trasladó a Wellington para trabajar como ingeniero informático en Xero Limited, una empresa de software contable en rápida expansión. Aunque el sueldo era similar a lo que ganaba en Australia al calcular el costo de vida, el sólido compromiso de los neozelandeses de acoger a los trabajadores tecnológicos y facilitar la transición de sus familias, así como la calidad de vida en Wellington, fueron difíciles de resistir.

Cada vez más, las empresas están descubriendo que su fortuna y futuro dependen de su capacidad para atraer trabajadores tecnológicos calificados. En los próximos años, a medida que la tecnología siga propagándose a todos los sectores, se prevé que esa escasez se agudice. Según estimaciones de Gartner, empresa de investigación mundial con sede en Stamford, Connecticut, el año pasado se proyectaba que el gasto en tecnología alcanzaría USD 3,7 billones, un aumento de 6% con respecto a 2017.

Según Randstad NV, consultora en recursos humanos con sede en los Países Bajos, en 2016 la brecha en Estados Unidos entre el número de

empleos tecnológicos y científicos y el de trabajadores calificados era de 3 millones. Llegado 2030, el déficit mundial en este segmento, según la consultora gerencial Korn Ferry, con sede en Los Angeles, ascenderá a más de 85 millones de trabajadores, cifra equivalente a USD 8,5 billones en ingresos anuales perdidos.

Según proyecciones de la misma consultora, entre las economías más afectadas se cuentan Brasil, Indonesia y Japón, que podrían registrar déficits internos de hasta 18 millones de trabajadores. En Estados Unidos y Rusia faltarán 6 millones de trabajadores, y en China la cifra se proyecta en 12 millones.


“Es la oferta y la demanda, así de simple”, afirma Alan Guarino, vicepresidente de Korn Ferry. “Aunque las empresas están pagando mejor y contratando más, siguen faltando trabajadores tecnológicos muy calificados. La tecnología es el factor común de todas las partes de una empresa”.

**Cada vez más, las empresas están descubriendo que su fortuna y futuro dependen de su capacidad para atraer trabajadores tecnológicos calificados.**

A medida que la tecnología se extiende a un mayor número de sectores, crecen los retos para la economía. Aunque la proporción del PIB de Estados Unidos atribuible al sector tecnológico es más de seis veces mayor que en 1980, según cifras de la consultora PwC, el empleo del sector no ha aumentado sustancialmente, lo cual indica un gran aumento de la productividad. Puesto que la tasa mundial de crecimiento de la productividad ha bajado desde la Gran Recesión, la demanda de mano de obra informática se ha mantenido firme, sobre todo fuera de Estados Unidos.

Según Guarino, dada la alta demanda de científicos, ingenieros informáticos, programadores y expertos en computación en la nube, no solo de





empresas de software y grandes empresas como IBM y Cisco, sino también del sector minorista y financiero, las empresas y los municipios son cada vez más agresivos en sus campañas de contratación.

Los gobiernos también están probando nuevas fórmulas. Distritos escolares, ciudades —e incluso países enteros— están compitiendo entre sí con sueldos más altos e incentivos tributarios. En la administración pública hay creciente conciencia de que la velocidad del cambio tecnológico incrementa las posibilidades de quedar marginados. Encontrar talento también se ha convertido, en cierto modo, en una función pública.

Un ejemplo reciente: la competencia entre ciudades de Estados Unidos y Canadá para convertirse en la segunda sede de Amazon. Tras una carrera agotadora en que gobiernos locales y organismos de desarrollo competían con nuevos alicientes, Amazon optó por lugares bastante predecibles, precisamente por la abundancia de talento tecnológico. Indicio de la intensa pugna por encontrar talento, la empresa iba a recibir de la ciudad de Nueva York y el condado de Arlington, Virginia, incentivos valorados en casi USD 2.500 millones. Posteriormente Amazon abandonó los planes para la sede en Nueva York ante las objeciones de algunas autoridades locales.

Israel y Polonia han logrado llenar sus puestos de trabajo tecnológicos, en parte porque ambos países ya contaban con una base de talento técnico. Israel es el país con el mayor número de empresas nuevas per cápita. Este segmento también tiene fuerte presencia en Polonia que, además, cuenta con una fuerza laboral muy calificada y anglófona. Dados esos antecedentes, Google no tardó en inaugurar un nuevo campus en Varsovia en 2016.

Grecia, golpeada por la crisis, está intentando reactivar su economía asociándose con capitalistas de riesgo para invertir en empresas tecnológicas locales. Según un informe de 2018 de Marathon Venture Capital, empresa con sede en Atenas que lleva 12 años invirtiendo en nuevas empresas griegas, el talento local está cautivando la atención de empresas tecnológicas multinacionales como Oracle, Samsung y Citrix, todas las cuales han adquirido empresas tecnológicas helenas.

Portugal está ofreciendo la residencia y la posibilidad de ciudadanía a trabajadores y empresarios tecnológicos. India, que ya es un centro tecnológico para empresas internacionales, como Microsoft y SAP, y empresas nacionales como el Grupo Tata,

está procurando mantener su fuerte posición ofreciendo extensos programas de capacitación a la próxima generación de trabajadores de TI, telecomunicaciones y ámbitos conexos. En 2015, el primer ministro Narendra Modi creó un programa de gran alcance para desarrollar el conocimiento tecnológico de la generación más joven.

En China los resultados han sido desiguales. Si bien el país envía millones de jóvenes a escuelas secundarias en el extranjero, muchos para recibir capacitación en los ámbitos científico y tecnológico, hasta la fecha no ha tenido gran éxito en convencerlos de que regresen para trabajar en el país. Las barreras lingüísticas y culturales también dificultan para China la tarea de atraer talento del exterior.

En Europa, la suerte del sector tecnológico ha estado estrechamente vinculada con la economía del continente, que, si bien trastabilló durante la crisis de 2012, se ha recuperado desde entonces. Cuando el empresario portugués Pedro Presa inició su búsqueda de la ciudad perfecta para lanzar el proyecto de sus sueños, un servicio que transmite vídeos de fútbol, eligió tres: Londres, Berlín o Ámsterdam (para ese entonces, Presa estaba instalado en Zúrich pero no quería quedarse allí).

Descartó rápidamente las dos primeras ciudades —“excesivamente caras”, señala— para instalarse en los Países Bajos, cuyo régimen tributario, que exime de impuestos el 30% de los ingresos de los trabajadores extranjeros, le permitió contratar fácilmente trabajadores muy calificados.

“Gracias a la regla del 30%, contratar expatriados aquí es muy atractivo”, afirma Presa. Agrega que también es más fácil contratar trabajadores allí que en países como Suiza que fijan cuotas para los trabajadores inmigrantes.

Aunque inició sus operaciones en 2014, siempre quiso crear un negocio en Portugal. La oportunidad se presentó en 2016, cuando el país —que salía de una profunda crisis financiera— empezó a ofrecer nuevos incentivos para atraer empresas tecnológicas como la suya. Paralelamente, la relativa solidez de la economía holandesa significaba mayor competencia interna por mano de obra. Entre otras medidas, este año Portugal empezó a ofrecer la posibilidad de un pasaporte de la Unión Europea a toda persona dispuesta a contratar al menos 10 trabajadores o a realizar grandes inversiones en la economía local.

La empresa de Presa, Mycujoo, abrió una sucursal en Lisboa hace dos años. Actualmente cuenta con



18 empleados y el próximo año prevé contratar tres docenas más.

Explica, “nos ofrecen un incentivo financiero siempre que estemos dispuestos a reinvertir en la contratación de personal”, y agrega que él mismo espera poder regresar a Lisboa algún día. “Portugal se ha vuelto un país atractivo gracias a su muy buena calidad de vida y su bajo costo”.

Hay lugares del mundo que no pueden ofrecer ni salarios competitivos ni un estilo de vida que atraiga empleados calificados. En consecuencia, las empresas buscan personal remoto que puede cambiar de trabajo sin tener que trasladarse físicamente. Pero es un arma de doble filo. Cuando se depende de trabajadores remotos es mucho más

calificados de otros continentes, agrega, suele no resultar porque es difícil competir con los salarios internacionales.

Para él la solución fue asociarse con universidades locales a fin de ofrecer seminarios y crear cursos para formar nuevos empleados capaces de asimilar las tecnologías de última generación que emplea su empresa, tales como sensores que ayudan a aumentar la productividad agrícola.

“Una vez formados, los contratamos y los mantenemos al corriente de las nuevas tecnologías”, afirma.

No obstante, señala que esa solución puede crear otro reto: evitar que empresas multinacionales en búsqueda de talento le roben los trabajadores en los que tanto ha invertido.

## Hay lugares del mundo que no pueden ofrecer ni salarios competitivos ni un estilo de vida que atraiga a empleados calificados.

fácil que empresas internacionales se los roben las unas a las otras, señala Igor Rubenstein, Director Gerente de Ukraine Tech, una empresa de contratación de personal de TI en Kiev. Al fin y al cabo, agrega, “la escasez de trabajadores de TI se da a nivel mundial”.

Cuando contratar empleados tecnológicos en el extranjero no es una opción, algunas empresas y gobiernos intentan capacitar personal propio. Kenya, Nigeria y Sudáfrica han recurrido a Google para capacitar a 10 millones de trabajadores altamente calificados. El gigante de la tecnología lanzó en marzo de 2017 un programa de capacitación gratuito encaminado a cerrar la supuesta “brecha digital” entre países ricos y pobres. Los beneficiarios dicen que los servicios son bastante básicos, pero son gratis y muy necesarios, sobre todo en regiones rurales.

El programa ayudará a eliminar el déficit de trabajadores calificados de Ndubuisi Ekekwe, que fundó una empresa de diseño electrónico en Nigeria en 2010.

Ekekwe, fundador de First Atlantic Semiconductors & Microelectronics, señala que son pocos los trabajadores locales que reúnen las calificaciones especializadas que necesita. Los que sí tienen pericia suelen trabajar en empresas extranjeras nuevas que pagan salarios altos, o tienen empresas propias. Contratar trabajadores muy

A veces ha tenido que recurrir a medidas extremas. Después de perder varios empleados, trasladó su sede de Lagos a Owerri, una ciudad de 1,2 millones de habitantes a una hora de vuelo de la capital, donde hay menos competidores y mucho menos tránsito y contaminación. La otra ventaja de no estar en la capital es la menor probabilidad de que los cazatalentos estén al acecho de sus técnicos y diseñadores.

El enfoque de las autoridades de Wellington era el opuesto: trasladar en avión a Kidd y otros trabajadores para entrevistarse con los cazatalentos. Aunque las empresas estaban compitiendo las unas con las otras por los mismos candidatos, el programa logró atraer miles de candidatos calificados, señala David Perks, Gerente General de la Oficina de Desarrollo Económico Regional de Wellington.

Al respecto, Perks agrega que asociarse con empresas locales como Xero fue fundamental para atraer candidatos de distintas partes del mundo.

El encanto del lugar, las playas, el azul del mar y los cerros arbolados suman a la ecuación: “Si el día está lindo, no hay como Wellington”, agrega Kidd, “aquí me siento en casa”. **FD**

---

**PEDRO NICOLACI DA COSTA** es Director de Comunicaciones del Instituto de Política Económica con sede en la ciudad de Washington. Anteriormente fue periodista financiero de Reuters, el *Wall Street Journal* y *Business Insider*.



# LA BRECHA EN CIFRAS

Las mujeres siguen rezagadas en muchos ámbitos, mientras surgen discrepancias flagrantes en el campo de la tecnología

**LA IGUALDAD DE GÉNERO** no es solamente justa, sino que también tiene sentido desde el punto de vista económico. Sin embargo, en el mundo entero las mujeres están muy lejos de alcanzarla, según un nuevo informe del Foro Económico Mundial.

Según el Índice Mundial de la Brecha de Género de 2018, las mujeres han alcanzado una paridad de 68% en general, lo cual significa que la brecha es aún del 32%. El informe mide la discrepancia en cuatro ámbitos: participación y oportunidad económica, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político.

En términos de liderazgo, queda un largo camino por recorrer. Las mujeres ocupan solo 18% de los cargos ministeriales, 24% de los parlamentarios a nivel internacional, y solo 34% de los cargos gerenciales. En términos más amplios de poder económico, continúan muy detrás de los hombres respecto al control de sus activos financieros y el tiempo consagrado a los quehaceres domésticos y otras tareas no remuneradas.

El informe también alerta sobre el preocupante surgimiento de disparidades en las aptitudes relacionadas con la inteligencia artificial (IA). A nivel mundial, apenas 22% de los profesionales dedicados a la IA son mujeres,

y 78%, hombres. Las implicaciones de esta observación son dignas de mención. Primero, esta disparidad en las aptitudes podría agravar en el futuro las brechas de género, ya que habrá una demanda cada vez mayor de aptitudes relacionadas con la IA. Segundo, en muchos campos la tecnología está creciendo sin diversidad de talentos, lo cual limita la capacidad para la innovación y la inclusión. Tercero, la escasa integración de las mujeres a la IA constituye una pérdida de oportunidades significativa: el mundo no puede darse el lujo de prescindir del talento de las mujeres en un ámbito en el que ya escasea.

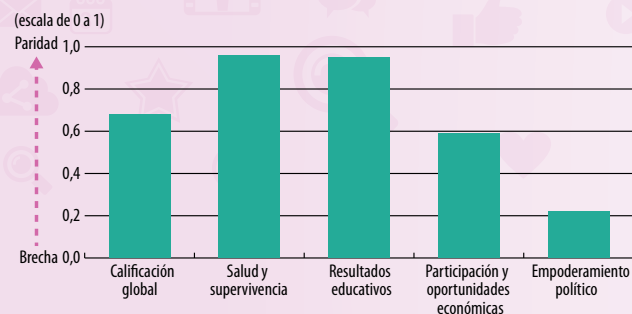
Por lo tanto, para poder competir, los países deben promover la igualdad de género como tarea prioritaria. El informe menciona varios países que pueden servir de modelo porque, dentro de su región o grupo de ingresos, son pioneros en una distribución más equitativa de recursos entre hombres y mujeres, al margen de su nivel global de recursos. **FD**

Preparado por **LJUN LI**, Oficial de Comunicaciones, FMI. El texto y los gráficos se basan en el Índice Mundial de la Brecha de Género de 2018 elaborado por el Foro Económico Mundial; véase <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

## Una instantánea mundial

### Brecha de género por ámbito

Las brechas de género en salud y educación son menores, pero siguen siendo grandes en términos de empoderamiento político y económico.



### Los diez primeros

Islandia está a la cabeza, seguida de sus vecinos nórdicos.

Índice mundial		
País	Rango	Puntaje (0-1)
Islandia	1	0,858
Noruega	2	0,835
Suecia	3	0,822
Finlandia	4	0,821
Nicaragua	5	0,809
Rwanda	6	0,804
Nueva Zelanda	7	0,801
Filipinas	8	0,799
Irlanda	9	0,796
Namibia	10	0,789

## Hay avances...

La paridad de género en materia de educación es casi una realidad.

La escolarización secundaria es elevada a nivel mundial...



**65%** de las niñas  
**66%** de los niños

...pero la asistencia universitaria es baja,

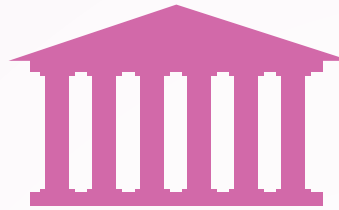


**39%** de las mujeres  
**34%** de los hombres

y **20%** de las mujeres son analfabetas en 44 países.

## ...pero persisten desafíos

En los 149 países evaluados, hay grandes brechas de género en términos de empoderamiento político...



Son mujeres:

**17** jefes de Estado  
**18%** de los cargos ministeriales  
**24%** de los parlamentarios  
**34%** de los gerentes

... y empoderamiento económico



solo en **60%** de los países estudiados, las mujeres y hombres tienen igual acceso a los servicios financieros.



en **42%** de los países, las mujeres y hombres tienen igual acceso a la propiedad de tierras.



las mujeres dedican el **doblo** de tiempo a quehaceres domésticos y otras actividades no remuneradas en los 29 países que publican estos datos.

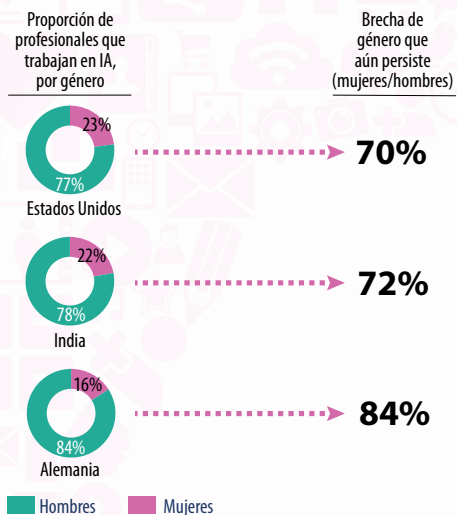
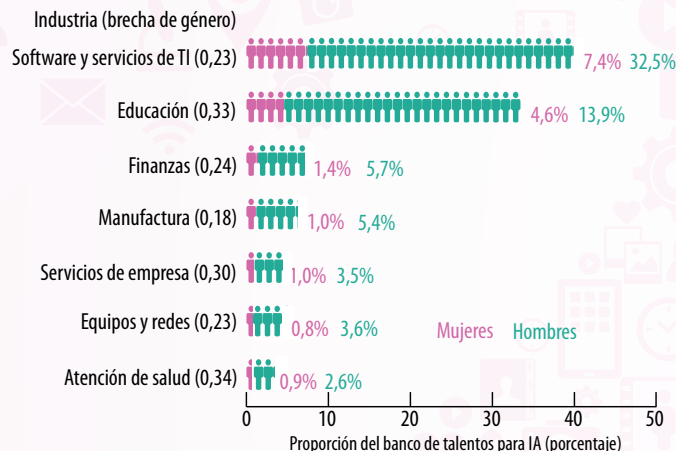
## Y están surgiendo nuevas brechas de género en los empleos del futuro

Las mujeres están muy subrepresentadas en carreras como la inteligencia artificial (IA) y otras que requieren conocimientos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Incluso en los países con las mayores reservas de talento en materia de IA se observa una importante brecha de género entre los profesionales de ese sector.

### Distribución de la fuerza de trabajo en IA

Las mujeres ocupan el 22% de los puestos en IA, pero la brecha de género varía según la industria.





# PRONÓSTICOS ENIGMÁTICOS

Con tantos avances tecnológicos en marcha, ¿por qué los pronósticos de crecimiento a largo plazo están tornándose pesimistas?

**M. Ayhan Kose, Franziska Ohnsorge y Naotaka Sugawara**

**E**n la última década, las implicaciones de las recientes innovaciones tecnológicas para el crecimiento futuro han sido objeto de un animado debate. Para algunos, en los próximos decenios el crecimiento económico mundial se disparará gracias a los aumentos de productividad que aportan las nuevas tecnologías (Brynjolfsson y McAfee, 2014; Mokyr, 2018). Otros advierten que el crecimiento podría estancarse en el futuro, o incluso disminuir, porque las nuevas tecnologías probablemente tendrán un impacto marginal decreciente en la productividad, y los desafíos estructurales relacionados con el envejecimiento y el lento crecimiento de la inversión ensombrecerán las perspectivas (Gordon, 2016).

Es prácticamente imposible realizar un análisis cuantitativo creíble del impacto agregado de las nuevas tecnologías en las perspectivas del crecimiento futuro, pero los pronósticos de crecimiento a largo plazo podrían arrojar algo de luz en este debate. Cabría esperar que estos pronósticos mejoren a medida que se propagan nuevas tecnologías como el aprendizaje automatizado, la computación en la nube y los teléfonos inteligentes. ¿Pero qué dicen los datos? Nuestro estudio examina la evolución de los pronósticos de largo plazo durante un período de rápido cambio tecnológico para determinar las posibles implicaciones para el crecimiento futuro (Kose, Ohnsorge y Sugawara, de próxima publicación).

El análisis se basa en pronósticos publicados por Consensus Economics, una empresa que hace sondeos de pronósticos profesionales varias veces al año para generar proyecciones de crecimiento anual a largo plazo, es decir, un pronóstico medio para un horizonte de 6 a 10 años. Consensus Economics recoge las perspectivas de muchas instituciones que usan diversas metodologías, y por eso sus pronósticos tienden a resistir la incertidumbre potencial mejor que las proyecciones de una sola entidad. Nuestra muestra incluye pronósticos a largo plazo, para el período 1998–2018, de 20 economías avanzadas y 18 economías de mercados emergentes y en desarrollo, que representan alrededor del 90% del PIB mundial.

### Mayor pesimismo

Tras la crisis financiera mundial, los pronósticos de crecimiento mundial a largo plazo fueron continuamente revisados a la baja. En 2010 se proyectaba que para 2020 la economía mundial crecería 3,3%. Para 2018, el pronóstico a largo plazo se había recortado a 2,5% (gráfico 1). En promedio, los pronósticos a largo plazo de todos los países se revisaron a la baja 1,4 puntos porcentuales entre 2007 y 2018. A simple vista, una interpretación de este creciente pesimismo es que quienes formulan los pronósticos no dan mucho crédito a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para la próxima década.

La crisis financiera mundial fue un punto de inflexión para las expectativas de crecimiento mundial a largo plazo. Entre 1998 y 2007, el pronóstico medio a largo plazo subió de 3% a 3,4%, y se incrementó en casi la mitad de las economías estudiadas. En las economías de mercados emergentes y en desarrollo, en particular, las perspectivas eran más halagüeñas antes de la crisis, pero los pronósticos de las economías avanzadas ya habían sufrido revisiones a la baja a comienzos de los años noventa. Tras una breve racha de mejoras a finales de la década de 1990, los pronósticos a largo plazo para las economías avanzadas volvieron a deteriorarse gradualmente a comienzos de la década de 2000. Desde la crisis de 2008–09, estos pronósticos se han deteriorado sustancialmente en ambos grupos de países. La debilidad de las perspectivas de crecimiento a largo plazo después de la crisis también es evidente, aunque con ritmos e intensidades diferentes, según otros

## Una y otra vez, los pronósticos de crecimiento han resultado ser demasiado optimistas.

indicadores de actividad, como las tasas de aumento del ingreso per cápita, la inversión y el consumo.

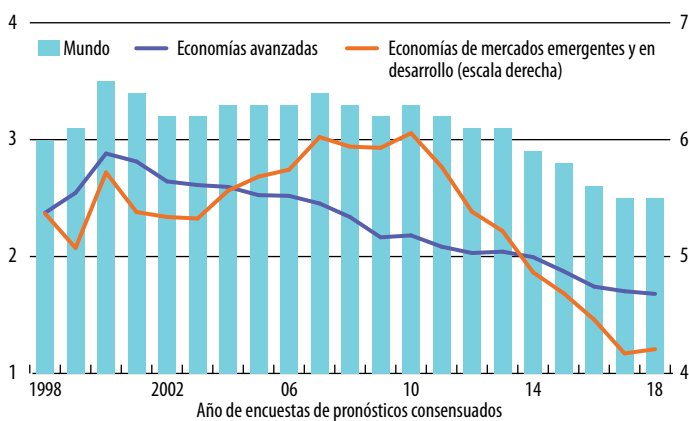
Las revisiones al alza antes de las crisis y a la baja después de las crisis en los pronósticos a largo plazo siguen una tendencia común en muchas economías importantes. Por ejemplo, en 1998 se preveía que el crecimiento de Estados Unidos en 2008 sería de aproximadamente 2,4%, pero para 2008 los pronósticos a largo plazo se habían revisado al alza en 0,3 puntos porcentuales. De igual forma, en 1998 se preveía que China crecería 7,5% durante la siguiente década, y para 2008 el pronóstico a largo plazo se había elevado 0,2 puntos porcentuales después de un desempeño sumamente sólido de la economía en la década previa. Los pronósticos a largo plazo para Brasil e India se corrigieron al alza en 2008 con respecto a las expectativas de la década anterior,

Gráfico 1

### Nublado, con vientos en contra

Los pronósticos de crecimiento mundial a largo plazo se han debilitado constantemente desde 2010.

(porcentaje)



Fuentes: Consensus Economics y Banco Mundial.

Nota: La muestra comprende 38 países (20 economías avanzadas y 18 economías de mercados emergentes y en desarrollo), con respecto a los cuales se dispone regularmente de pronósticos consensuados correspondientes al período 1998–2018. Se presentan los promedios anuales de los resultados de múltiples encuestas realizadas cada año. El crecimiento agregado se calcula a partir de ponderaciones del PIB medidas en dólares de EE.UU. constantes de 2010.

## En lugar de un auge de la productividad impulsado por la tecnología, se espera que el crecimiento decaiga más.

pero esos pronósticos no se concretaron: para 2018 se situaban 0,3–2,4 puntos porcentuales por debajo de los niveles de 1998.

### Una montaña rusa

La evolución de los pronósticos a largo plazo refleja los altibajos de la economía mundial en las últimas dos décadas. La solidez de las perspectivas de crecimiento antes de la crisis coincidió con una expansión sin precedentes del comercio y los flujos financieros a escala mundial, y con un crecimiento dinámico en algunas importantes economías de mercados emergentes y en desarrollo. En 2003–07, la economía mundial registró algunas de sus mejores tasas de crecimiento desde comienzos de la década de 1970. Pero la tendencia se invirtió durante la recesión mundial de 2009, a la que siguió una recuperación anémica, sobre todo en las economías avanzadas. En 2010–15, las perspectivas a largo plazo tropezaron además con la crisis de la deuda en la zona del euro en 2011–12 y una brusca desaceleración en las economías de mercados

emergentes y en desarrollo atribuible en parte a un descenso de los precios de las materias primas.

El deterioro de los pronósticos de crecimiento a largo plazo también obedece a fuerzas estructurales relacionadas con los cambios demográficos, las perspectivas de inversión y las tendencias de productividad. Estas fuerzas ya han estado erosionando el *crecimiento mundial potencial*. En 2013–17, el crecimiento mundial potencial ya fue aproximadamente 1 punto porcentual menor que el de la década anterior, debido a un flojo crecimiento de la productividad, la lenta expansión de la inversión y una desaceleración más generalizada del aumento de la población en edad de trabajar.

Los pronósticos de crecimiento mundial a largo plazo elaborados una década antes superaron las cifras efectivas de crecimiento todos los años del período 2008–18 excepto 2010 (véase el gráfico 2). Lo mismo sucedió con la mayoría de los pronósticos de cada país. Incluso en 2010, los pronósticos fueron demasiado optimistas en aproximadamente la mitad de las economías avanzadas y un cuarto de las otras economías.

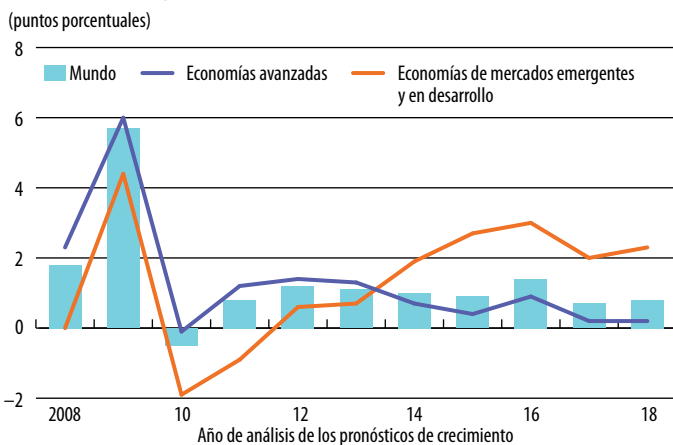
Este análisis se centra en períodos de crisis y poscrisis en los que hubo una serie inusual de shocks negativos al crecimiento, pero el sesgo optimista de los pronósticos ha sido ampliamente documentado. Una y otra vez, los pronósticos de crecimiento han resultado ser demasiado optimistas (Ho y Mauro, 2015), y el grado de optimismo ha tendido a aumentar junto con el horizonte temporal del pronóstico. En promedio, los pronósticos a largo plazo sobrevaloraron el crecimiento efectivo en 1,2 puntos porcentuales, y los pronósticos a tres años sobreestimaron el crecimiento del período en 0,7 puntos porcentuales hasta 2018.

Se supone que las expectativas de crecimiento a largo plazo dejan a un lado los efectos cíclicos, por lo que deberían reflejar las opiniones de los analistas acerca del crecimiento potencial. ¿Pero es así? Los pronósticos a largo plazo para el crecimiento mundial a menudo exceden de las estimaciones del crecimiento mundial potencial en la década que sigue. Estas observaciones indican que los pronósticos de crecimiento a largo plazo han seguido siendo más optimistas que los resultados efectivos y las estimaciones de crecimiento potencial, a pesar del giro pesimista que dieron en el período poscrisis.

Gráfico 2

### Lentes color de rosa

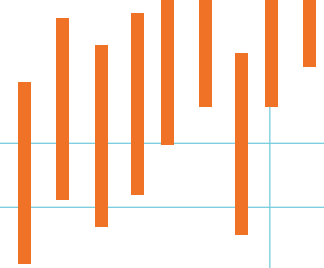
Los pronósticos de crecimiento mundial a largo plazo han sido demasiado optimistas todos los años excepto 2010.



Fuentes: Consensus Economics y Banco Mundial.

Nota: En este gráfico se presenta el error de pronóstico en un grupo agregado, y se define como la diferencia entre los pronósticos consensuados de crecimiento del producto elaborados una década antes (por ejemplo, para 2008, los pronósticos elaborados en 1998) y el crecimiento efectivo (en los años en el eje horizontal), ponderada por el PIB en dólares de EE.UU. constantes de 2010. En el gráfico 1 se indica el tamaño de la muestra.





Los pronósticos a largo plazo tienden a mejorar durante períodos de fuerte crecimiento sostenido del producto. Es decir, las expectativas de crecimiento suelen mejorar si el crecimiento de la productividad, el empleo y la inversión aumenta durante un período prolongado.

## De la esperanza al desaliento

Por ahora, los pronosticadores ven con cautela el estímulo que las nuevas tecnologías pueden dar al crecimiento en el próximo decenio, más en la línea de los pesimistas que los optimistas en cuanto a la tecnología. En lugar de un auge de la productividad impulsado por la tecnología, se espera que el crecimiento decaiga más, quizá porque se considera que el escaso aumento de la productividad, las tendencias demográficas cada vez más desfavorables y las deslucidas perspectivas de inversión probablemente tenderán a trabar el crecimiento mundial potencial en los próximos años.

Claro que el mayor pesimismo de los pronósticos en una era de rápido cambio tecnológico podría tener otras explicaciones. Una podría ser que se esté usando como parámetro de referencia el bajo aumento reciente de la productividad, es decir, un indicador que puede estar infravalorado debido a errores de medición. El Nobel de Economía Robert Solow resumió muy bien el problema de medición: “La era de las computadoras se nota en todo menos en las estadísticas de productividad”.

Otra explicación quizá sea la imposibilidad de proyectar el impacto de los grandes cambios tecnológicos en el crecimiento de la productividad y el producto porque tales cambios, como el uso masivo de la electricidad y el automóvil, son infrecuentes, y cuando ocurren su impacto agregado en el crecimiento y la productividad solo se percibe gradualmente. Además, para realizar un estudio cuantitativo de las implicaciones para las perspectivas de crecimiento se precisan mejores herramientas econométricas y datos que por ahora no están disponibles.

Ambas explicaciones atribuyen el pesimismo en gran medida a la falta de buena información.

Hay una tercera explicación menos benigna: los frenos estructurales derivados de las tendencias demográficas, el menor crecimiento de la inversión y el estancamiento de la productividad por el uso generalizado de tecnologías actuales pueden reducir las perspectivas de crecimiento a tal punto que incluso las fuertes mejoras de la productividad derivadas de las nuevas tecnologías no bastarán

para generar un crecimiento sólido a largo plazo. Tal vez las nuevas tecnologías aún no están listas para satisfacer todas las necesidades generales de las empresas, y su difusión es lenta e incierta. También puede reflejar los obstáculos que enfrentan las empresas al adoptar nuevas tecnologías, como son por ejemplo un limitado financiamiento y una fuerza laboral con baja calificación.

Sea como fuere, si los resultados pasados sirven de guía, incluso estos pronósticos a largo plazo cada vez más pesimistas podrían terminar siendo optimistas si el crecimiento decepciona, como lo ha hecho en las últimas dos décadas. Una cosa está clara: el optimismo acerca del futuro crecimiento mundial depende de que la productividad registre un aumento suficiente para vencer los obstáculos estructurales a los que se enfrenta la economía mundial.

El rápido cambio tecnológico podría a la larga traer una nueva era de prosperidad mundial. Pero en lugar de esperar esa nueva era, las autoridades tienen que actuar ahora para impulsar el crecimiento potencial de sus economías. Ya lo dijo el presidente estadounidense Dwight D. Eisenhower, “los planes son inútiles, pero la planificación es fundamental”; es decir, los gobiernos deben prepararse para lo peor, aunque todavía no se sepa a ciencia cierta cuál será el impacto de las nuevas tecnologías. Por eso es urgente poner en marcha iniciativas para que las nuevas tecnologías rindan sus frutos de crecimiento más pronto, por ejemplo, invirtiendo más en capital humano y en infraestructura para facilitar el uso de las tecnologías, y mejorando las instituciones y las regulaciones a fin de posibilitar el cambio tecnológico. **FD**

---

**M. AYHAN KOSE** es Director del Grupo de Análisis de las Perspectivas del Banco Mundial, en el que **FRANZISKA OHNSORGE** se desempeña como Gerenta y **NAOTAKA SUGAWARA** como Economista Principal.

### Referencias:

Brynjolfsson, Erik, y Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Nueva York: W. W. Norton & Company.

Gordon, Robert J. 2016. *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University.

Ho, Giang, y Paolo Mauro. 2015. “Pronóstico: Favorable”. *Finanzas & Desarrollo* 52 (1): 40–43.

Kose, M. Ayhan, Franziska Ohnsorge y Naotaka Sugawara. De próxima publicación. “Global Growth Next Decade: Optimistic Expectations, Disappointing Outcomes”. World Bank Policy Research Working Paper, Banco Mundial, Washington, DC.

Mokyr, Joel. 2018. “Añadiendo peldaños”. *Finanzas & Desarrollo* 55 (2): 32–35.



Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

Trabajando por el #HambreCero



Las publicaciones de la FAO sobre "El estado del mundo" ofrecen una visión global de los problemas y desafíos más acuciantes que afectan al mundo de hoy.

Publicaciones disponibles en: árabe, chino, español, francés, inglés y ruso

DISPONIBLES COMO LIBROS ELECTRÓNICOS EN TODAS LAS PLATAFORMAS PRINCIPALES



PARA MÁS INFORMACIÓN [fao.org/publications](http://fao.org/publications)

[publications-sales@fao.org](mailto:publications-sales@fao.org)



## EL ESTADO MUNDIAL DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA

ISBN 978-92-5-309185-0  
Precio: USD 75,00



## EL ESTADO DE LOS BOSQUES DEL MUNDO

ISBN 978-92-5-130715-1  
Precio: USD 65,00

**Edición de 2019**  
Próxima publicación: julio



## EL ESTADO DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA NUTRICIÓN EN EL MUNDO

ISBN 978-92-5-130841-7  
Precio: USD 36,00

**Edición de 2019**  
Próxima publicación: octubre



## EL ESTADO MUNDIAL DE LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN

ISBN 978-92-5-130967-4  
Precio: USD 56,00



## EL ESTADO DE LOS MERCADOS DE PRODUCTOS BÁSICOS AGRÍCOLAS

ISBN 978-92-5-130836-3  
Precio: USD 36,00

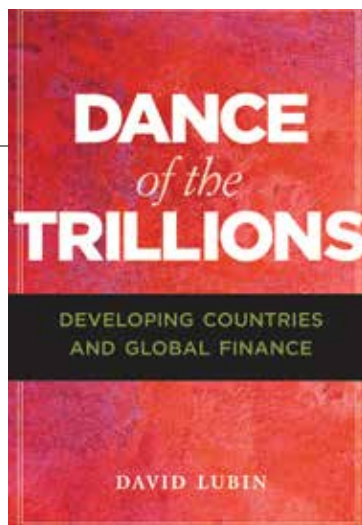
## Tiempos turbulentos

**HACE MUCHO QUE ADMIRO** a David Lubin como estratega prominente de las economías emergentes. Ante los altibajos de los mercados, a veces desconcertantes, como lo fue por ejemplo la fuerte venta masiva en los mercados emergentes de 2018, los análisis de David han aportado luz y perspectiva a los frecuentes tiempos de turbulencia.

*Dance of the Trillions* (La danza de los billones) describe exhaustivamente y con un estilo ameno los vaivenes de los flujos internacionales de capital a los mercados emergentes y las economías en desarrollo desde la década de 1970 hasta hoy. El libro toca temas como “la maldición” del capital especulativo para muchos mercados emergentes, la ilusión de que el control de las tasas de interés aporta estabilidad (cuando normalmente ocurre lo contrario) y el papel central de la política monetaria estadounidense como uno de los principales propulsores de la afluencia de capitales a los mercados emergentes. Este último es especialmente pertinente ahora que nos encontramos al final de una década de extraordinario estímulo monetario, que, muy gradualmente, se está replegando.

Aparte de la creciente influencia de China, los mercados emergentes se enfrentan a un torrente de obstáculos que modelarán las próximas décadas. Primero, la tendencia al proteccionismo en algunas economías avanzadas, basada en la idea de que quizá la globalización benefició demasiado a los mercados emergentes a costa de los trabajadores poco calificados del mundo avanzado. En segundo lugar, el avance imparable de la tecnología, que podría hacer obsoletos muchos trabajos poco calificados. La impresión 3D de zapatos deportivos es un ejemplo de cómo la producción está regresando de los países emergentes a los avanzados porque las diferencias salariales son cada vez menos importantes, lo cual, para algunos, representa el mayor desafío para los mercados emergentes. En tercer lugar, el extraordinario estímulo monetario en las tres economías principales originó una afluencia de capital sin precedentes a los mercados emergentes y, por consiguiente, enormes vulnerabilidades.

La cuestión central del libro —que todos los que trabajamos en finanzas internacionales discutimos regularmente— es el papel de China



David Lubin

**Dance of the Trillions:  
Developing Countries and  
Global Finance**

Brookings Institution Press/Chatham House, Washington, DC, y Londres, 2018, 154 págs., USD 34,99

en la economía mundial de los próximos años. Las recientes tensiones comerciales entre Estados Unidos y China son un síntoma de los desequilibrios persistentes y del desinterés de ambas partes por abordarlos.

Se dan otras cuestiones, quizá ajenas al ámbito de este libro: unas relacionadas con las implica-

**Aparte de la creciente influencia de China, los mercados emergentes se enfrentan a un torrente de obstáculos que modelarán las próximas décadas.**

ciones geopolíticas de la transición de un mundo unipolar cuyo eje es Estados Unidos (y que fue cuna del denominado Consenso de Washington) a un mundo más bipolar o multipolar; y otras relacionadas con el papel que ahora van a desempeñar China y el resto de los países en desarrollo. Las diversas reacciones contra la Iniciativa del Cinturón y la Ruta de la Seda, sobre todo respecto a la deuda y la falta de transferencia de conocimientos en los países receptores, reflejan una cuestión de mayor calado: si el modelo económico de China será tan cuestionado como el Consenso de Washington, o incluso más. **FD**

**ROBIN BROOKS**, Director Gerente y Economista Principal, Instituto de Finanzas Internacionales

## Recaudación de impuestos

**LA RECAUDACIÓN DE IMPUESTOS** está en la mente de muchas autoridades africanas, y con justa razón. Lo bueno es que, para la mediana de los países de África subsahariana, la recaudación ha mejorado de aproximadamente 14% del PIB a mediados de la década de 1990 a más de 18% del PIB en 2016. Pero los ingresos aún son insuficientes frente a las necesidades de gasto, y la deuda pública ha aumentado en todo el continente. El FMI estima que muchos países de bajo ingreso tendrán que gastar un 14% adicional del PIB para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para el 2030. A su vez, para financiar su propio desarrollo, los gobiernos están barajando posibilidades distintas de la ayuda internacional. ¿Hay forma de conciliar estas metas?

En *Taxing Africa*, Mick Moore, Wilson Prichard y Odd-Helge Fjeldstad repasan con claridad la historia de la tributación en África y describen la situación actual. Aprovechando su vasta experiencia de asesoramiento a los gobiernos en temas de política tributaria y administración de ingresos públicos, proponen ideas para mejorar la recaudación, pero sin caer en dogmatismos.

El libro empieza con una breve reseña sobre los orígenes colonialistas del sistema tributario de

África, que gravaba principalmente a los africanos y procuraba imponer una economía basada en el efectivo a los trabajadores de granjas o minas europeas. Algunos impuestos actuales heredados de este período despiertan una fuerte oposición. Tras la independencia, los gobiernos optaron por gravar las exportaciones agrícolas y mineras para fomentar la industria local y redistribuir el ingreso. En las décadas de 1980 y 1990, los países africanos fueron abandonando los impuestos a las exportaciones en favor de una estrategia orientada al mercado.

Hoy en día, los sistemas tributarios del continente combinan los impuestos directos sobre la renta de personas físicas y jurídicas con impuestos indirectos sobre el consumo, como el impuesto al valor agregado. Pero los autores señalan que el potencial de los impuestos locales está limitado por los sobornos que los ciudadanos deben pagar para obtener servicios básicos, así como por las dificultades a la hora de cobrar impuestos a personas ricas e influyentes. Y a muchos países, no solo de África, les es difícil recaudar impuestos de multinacionales que usan complejas estrategias para trasladar sus ingresos a paraísos fiscales.

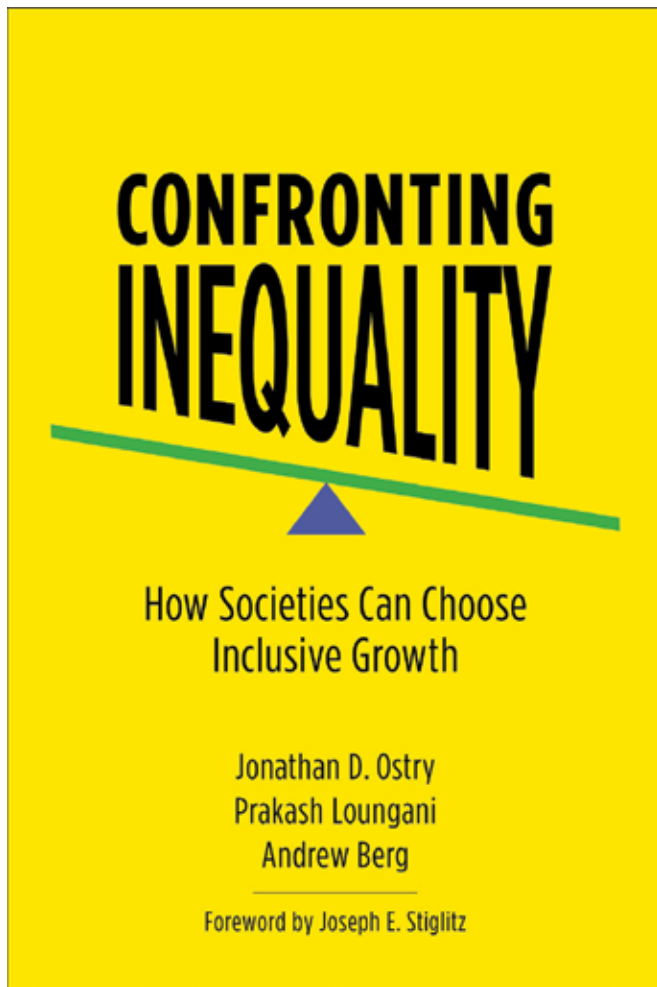
¿Cómo se podría mejorar la recaudación? Según el libro, las autoridades tributarias africanas, usando métodos cada vez más sofisticados, podrían ayudar a formular e implementar mejores sistemas tributarios, por ejemplo en Rwanda o Uganda, pero desafortunadamente las reformas chocan con poderosos intereses particulares. Sin embargo, está surgiendo un contrapeso político: la sociedad civil está empezando a respaldar la movilización de ingresos públicos, en aras de mejorar la justicia, la equidad, la reciprocidad y la rendición de cuentas. Esto ha permitido a muchos gobiernos explicar mejor la necesidad de los impuestos, destacando el gasto que financian.

*Taxing Africa* es una obra fascinante que aborda la problemática de la tributación desde muchos ángulos, con un lenguaje sencillo para cualquier persona interesada en política tributaria y administración de ingresos. Los autores consideran alentador el hecho de que los líderes africanos estén buscando soluciones en el propio continente. El lector más versado en políticas, sin embargo, quizá apreciaría algunas ideas más concretas sobre las medidas que podrían adoptar los gobiernos. **FD**

**AXEL SCHIMMELPFENNIG**, Jefe de División, Departamento de África del FMI



Mick Moore, Wilson Prichard y  
Odd-Helge Fjeldstad  
**Taxing Africa: Coercion,  
Reform and Development**  
Zed Books, Londres, 2018,  
288 págs., USD 24,95



# Confronting Inequality

*How Societies Can Choose Inclusive Growth*

**Jonathan D. Ostry,  
Prakash Loungani  
y Andrew Berg**

**Prólogo de Joseph E. Stiglitz**

“Ostry, Loungani y Berg han realizado uno de los mejores estudios empíricos sobre la globalización, la desigualdad y el crecimiento económico. Este libro no solo reúne los trabajos realizados en este campo, sino que también presenta un multifacético proyecto de crecimiento inclusivo. Lectura indispensable para quien desee comprender el futuro de nuestras economías”.

—Dani Rodrik, Universidad de Harvard

“Basándose en años de estudios efectuados por los autores en el Fondo Monetario Internacional, Ostry, Loungani y Berg narran, de manera sucinta y accesible, una historia irresistible y muestran cómo la desigualdad perjudica el crecimiento económico y la estabilidad, y cómo formular políticas que produzcan un crecimiento más inclusivo”.

—Heather Boushey, directora ejecutiva y economista principal, Centro para el Crecimiento Equitativo, Washington

“Debemos dejar de evaluar los efectos de las políticas económicas solo en términos del crecimiento y comenzar a hacerlo desde el punto de vista de su efecto tanto en el crecimiento como en la desigualdad. . . . Esta obra constituye un importante punto de partida”.

—Olivier Blanchard, miembro ejecutivo, Instituto Peterson de Economía Internacional,  
y ex economista principal del Fondo Monetario Internacional

“Una síntesis concisa y convincente de lo que sabemos sobre la desigualdad y la manera de reducirla”.

—Jeffrey Frieden, Universidad de Harvard



C O L U M B I A  
U N I V E R S I T Y  
P R E S S

CUP.COLUMBIA.EDU · CUPBLOG.ORG

# Una mujer para la posteridad

*El nuevo billete de 10 dólares canadienses nos da una lección de historia*

**Glenn Gottselig**

**UNA EXITOSA** empresaria negra es encarcelada, condenada y multada por negarse a abandonar una zona reservada para blancos en un cine en 1946. Los líderes de una iglesia bautista local se ofrecen a ayudarla. El proceso de apelación avanza a través del sistema judicial, pero en última instancia resulta infructuoso. Sesenta años después, una disculpa del gobierno y un indulto póstumo intentan corregir el agravio.

¿Se trata de una página arrancada de un libro de historia en el que se relatan episodios ocurridos en el sur de Estados Unidos? No exactamente.

Si bien nos recuerda a los incidentes que se produjeron mucho más al sur en las primeras décadas del siglo XX, este episodio ocurrió en Nueva Escocia, una de las provincias marítimas de la costa este de Canadá.

Viola Desmond y su causa judicial se convirtieron en una fuente de inspiración en la lucha por la igualdad racial en Canadá. Como

testimonio de un momento a menudo ignorado pero importante en la historia de este país, ahora su imagen aparece en el billete de 10 dólares canadienses.

Como primer billete vertical de Canadá, el nuevo billete de 10 dólares presenta características de seguridad mejoradas que son fáciles de comprobar y difíciles de falsificar, entre ellas:

- Una pluma de águila que cambia de color, del dorado al verde.
- Tinta en relieve en varias partes del billete.
- Imágenes metálicas detalladas en la gran ventana transparente y en torno a ella: el techo abovedado de la Biblioteca del Parlamento, hojas de arce, y la bandera y el escudo de Canadá.

## Avance excepcional

En 2014, el Banco de Canadá revisó los procesos utilizados para seleccionar y diseñar el contenido visual de sus

billetes de polímero. El resultado de esa revisión fue el compromiso del banco de celebrar consultas más abiertas y amplias dentro de Canadá sobre la temática y las imágenes de las nuevas series de billetes.

En la presentación del nuevo billete de 10 dólares en noviembre de 2018 con la imagen de Desmond, el Gobernador del Banco de Canadá, Stephen Poloz, describió las primeras etapas del nuevo proceso: “El Ministro de Hacienda, Bill Morneau, estuvo de acuerdo conmigo en que había llegado el momento de mostrar a una mujer icónica canadiense en el anverso de un billete de circulación regular”, señaló. “Por lo tanto, el banco les preguntó a los canadienses quién pensaban que debía ser esa mujer. Y esa pregunta provocó una avalancha de candidaturas, más de 25.000”.

Las candidaturas dieron lugar a una lista de 461 candidatas calificadas. Un consejo consultivo independiente redujo la lista de finalistas a 12, y luego en una encuesta pública se solicitó a los canadienses que dieran su opinión sobre esa lista. Algo menos del 90% de los encuestados no tenían objeciones acerca de ninguna de las 12 mujeres. Con la ayuda de historiadores, el consejo preparó una lista final, y luego se crearon grupos de debate que presentaron las opiniones del pueblo canadiense sobre las cinco mujeres. La lista fue aprobada y presentada al banco, donde posteriormente el Gobernador consultó con el Ministro de Hacienda. Conforme a la ley del Banco de Canadá, el ministro adoptó la decisión final.

“Los billetes no son solo un medio seguro de pago que los canadienses pueden usar con confianza. También cuentan las historias que han configurado nuestro país”, afirmó Poloz. “Ahora, cada vez que este nuevo billete vertical de 10 dólares cambie de manos, nos recordará nuestra continua labor en defensa de los derechos humanos y la justicia social en Canadá”.

## Momento de cambio

Cuando Desmond compró su entrada ese día en 1946, recibió un boleto de admisión a la parte alta del cine, zona generalmente reservada para clientes que no eran de raza blanca. Desmond tenía miopía, y desconocía esa política, por lo que fue a sentarse en la platea para estar más cerca de la pantalla. El acomodador le indicó que la entrada era para las butacas situadas en la parte alta, por lo que Desmond volvió a la taquilla a comprar una entrada de platea. Cuando se le negó la compra y entendió que su solicitud fue



FOTOS: BANCO DE CANADÁ

*El nuevo billete de 10 dólares es el primer billete de orientación vertical emitido en Canadá, lo que permite utilizar una imagen más destacada de Viola Desmond y distinguir este nuevo billete de los de polímero emitidos anteriormente.*



rechazada debido a su raza, decidió sentarse en la platea de todas formas. Alguien llamó a la policía, y Desmond fue desalojada por la fuerza del cine, lo que le causó una lesión de cadera, pasó 12 horas en la cárcel y pagó una multa de 20 dólares.

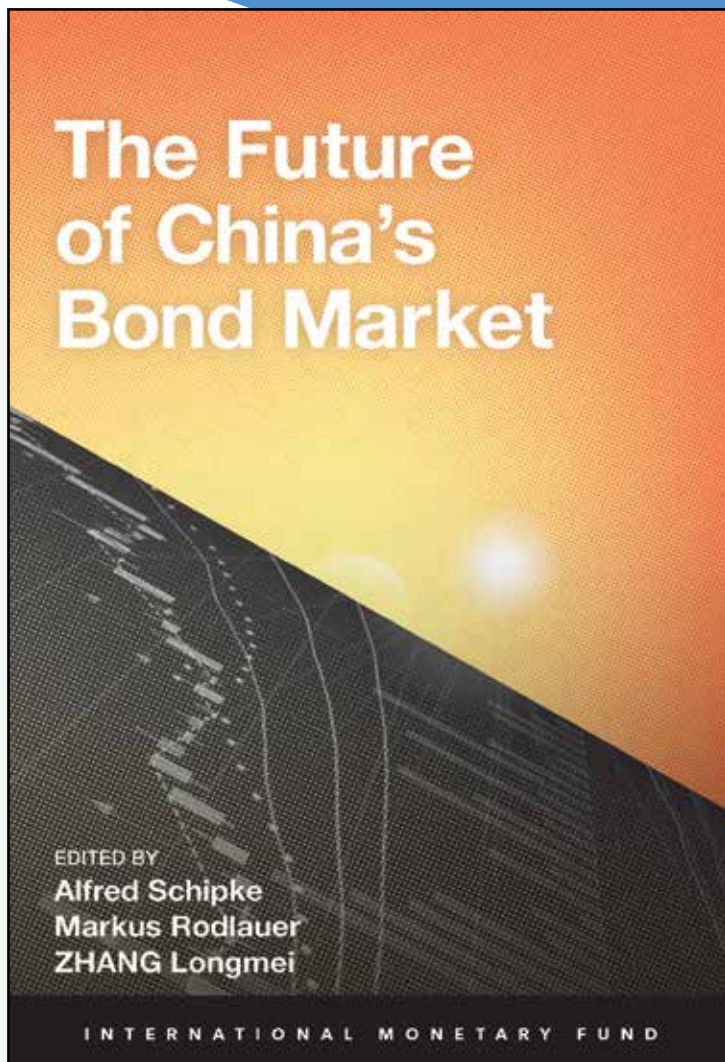
Aunque en ese momento no existían leyes en Nueva Escocia para hacer cumplir la segregación, ningún tribunal de la provincia se había pronunciado sobre la legalidad de las políticas discriminatorias en los hoteles, teatros o restaurantes. El impuesto sobre el precio de una entrada en la parte alta de 20 centavos era de 2 centavos; el impuesto sobre el precio de una entrada de platea de 40 centavos era de 3 centavos. Al final, Desmond fue declarada culpable de privar al gobierno de 1 centavo de impuestos.

“En 1946, Viola Desmond mostró una actitud valiente en contra de la injusticia que impulsó un movimiento en pro de la igualdad y la justicia social en Canadá”, señaló Jennifer O’Connell, Secretaria Parlamentaria del Ministro de Hacienda, en la presentación del billete de 10 dólares. “Más de 70 años

*El reverso del billete de 10 dólares canadienses muestra imágenes y símbolos que representan la labor continua en defensa de los derechos y libertades en Canadá, incluido el Museo Canadiense de los Derechos Humanos, el primer museo sobre este tema en el mundo.*

después, rendimos homenaje a la primera mujer canadiense que aparece en un billete [de circulación regular] y esperamos que su historia inspire a la próxima generación de canadienses a seguir sus pasos”. **FD**

**GLENN GOTTSSELIG** integra el equipo de redacción de *Finanzas & Desarrollo*.



## The Future of China's Bond Market

*“El mercado chino de bonos, por su tamaño e importancia, debe ser considerado y estudiado por inversionistas y autoridades. Con la publicación de esta obra, ya no hay excusa para ignorarlo o no comprenderlo a fondo”.*

—BARRY EICHENGREEN, Universidad de California, Berkeley

[bookstore.imf.org](http://bookstore.imf.org)

Finanzas & Desarrollo, Marzo de 2019



MFISA2019001